



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SPLOŠNEGA SODIŠČA (pritožbeni senat)

z dne 16. septembra 2015 *

„Pritožba — Javni uslužbenci — Začasni uslužbenci — Pogodba o zaposlitvi za določen čas — Odločba o nepodaljšanju — Člen 8, prvi odstavek, PZDU — Preoblikovanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas — Neomejena sodna pristojnost“

V zadevi T-231/14 P,

zaradi pritožbe, vložene zoper sodbo Sodišča za uslužbence Evropske unije (tretji senat) z dne 5. februarja 2014, Drakeford/EMA (F-29/13, ZOdl. JU, EU:F:2014:10), s katero se predlaga razveljavitev te sodbe,

Evropska agencija za zdravila (EMA), ki jo zastopajo T. Jabłoński in N. Rampal Olmedo, agenta, skupaj z D. Waelbroeckom in A. Duron, odvetnikoma,

pritožnica,

ob intervenciji

Evropske komisije, ki jo zastopata J. Currall in G. Gattinara, agenta,

in

Evropske agencije za kemikalije (ECHA), ki jo zastopata M. Heikkilä in E. Maurage, agenta

in

Evropske agencije za upravljanje in operativno sodelovanje na zunanjih mejah držav članic Evropske unije (Frontex), ki jo zastopata H. Caniard in V. Peres de Almeida, agenta,

in

Evropske agencije za varnost hrane (EFSA), ki jo zastopajo D. Detken, S. Gabbi in C. Pintado, agenti,

in

Evropskega centra za preprečevanje in obvladovanje bolezni (ECDC), ki ga zastopata J. Mannheim in A. Daume, agenta,

intervenienti,

druga stranka v postopku,

* * Jezik postopka: francoščina.

David Drakeford, stanujoč v Dublinu (Irska), ki ga zastopata S. Orlandi in T. Martin, odvetnika,

tožena stranka na prvi stopnji,

SPLOŠNO SODIŠČE (pritožbeni senat),

v sestavi M. Jaeger (poročevalec), predsednik, S. Papasavas in G. Berardis, sodnika,

sodni tajnik: L. Grzegorzczak, administrator,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 14. aprila 2015

izreka naslednjo

Sodbo¹

- 1 Evropska agencija za zdravila (v nadaljevanju: EMA) s pritožbo predlaga razveljavitev sodbe Sodišča za uslužbenca Evropske unije (tretji senat) z dne 5. februarja 2014, Drakeford/EMA (F-29/13, ZOdl. JU, EU:F:2014:10, v nadaljevanju: izpodbijana sodba), s katero je Sodišče za uslužbenca razglasilo za nično odločbo o nepodalžanju pogodbe o zaposlitvi D. Drakeforda.

Dejansko stanje, postopek na prvi stopnji in izpodbijana sodba

- 2 Dejansko stanje je predstavljeno v točkah od 4 do 19 izpodbijane sodbe:

- „4 Agencija EMA je 30. oktobra 1996 tožnika zaposlila kot pomožnega uslužbenca za eno leto, z učinkom od 16. novembra 1996, za opravljanje nalog koordinatorja na področju informacijskih tehnologij v istoimenskem sektorju (v nadaljevanju: sektor IT), ki je del oddelka za tehnično koordinacijo.
- 5 Potem ko je bil izbran v izbirnem postopku začasne uslužbenca, je z agencijo EMA sklenil pogodbo o zaposlitvi, s katero mu je bilo z učinkom od 1. februarja 1997 kot začasnemu uslužbencu v nazivu A 5 v skladu s členom 2(a) PZDU zaupano opravljanje nalog glavnega administratorja za obdobje petih letih z možnim podaljšanjem. Svoje naloge je še naprej opravljal v sektorju IT.
- 6 Tožnik je bil 15. novembra 1998 imenovan za namestnika vodje sektorja IT. V obdobju 2001–2003 je bil poleg tega tudi vršilec dolžnosti vodje sektorja IT.
- 7 Tožniku je bila pogodba o zaposlitvi začasnega uslužbenca ob poteku, to je 1. februarja 2002, podaljšana za novo obdobje petih let.
- 8 Tožnik je z dopolnilom k pogodbi o zaposlitvi z dne 6. avgusta 2002 napredoval v naziv A 4.
- 9 Potem ko je bil v zunanjem izbirnem postopku izbran za delovno mesto vodje sektorja IT, je z agencijo EMA 15. aprila 2003 sklenil pogodbo o zaposlitvi začasnega uslužbenca v nazivu A 4 v skladu s členom 2(a) PZDU. Ta pogodba, ki je bila sklenjena za pet let z možnostjo podaljšanja, je začela veljati 1. maja 2003.
- 10 Po reformi Kadrovskih predpisov se je 1. maja 2004 naziv tožnika preimenoval v A*12.

1 — Navedene so le točke zadevne sodbe, za katere Splošno sodišče meni, da je njihova objava koristna.

- 11 Z dopolnilom k pogodbi o zaposlitvi, ki ga je OPSP podpisal 14. avgusta 2007, tožnik pa 15. avgusta 2007, je bila tožnikova pogodba podaljšana za pet let z učinkom od 1. maja 2008.
- 12 Tožnik je bil z dopisom z dne 5. junija 2009 obveščen, da je bil v okviru notranjega prestrukturiranja Agencije imenovan za vodjo sektorja za informacijsko tehnologijo in komunikacije v istoimenskem oddelku (v nadaljevanju: oddelek ICT).
- 13 Vodja sektorja Človeški viri iz oddelka Uprava je 15. septembra 2011 tožnika obvestil, da je uvrščen na seznam oseb, ki so bile izbrane v izbirnem postopku za delovno mesto vodje oddelka ICT, ki je veljaven do 31. decembra 2012.
- 14 Službe sektorja Človeški viri agencije EMA so 30. julija 2012, to je devet mesecev pred potekom tožnikove pogodbe, vodji oddelka, v katerem je bil zaposlen tožnik, poslale obrazec v zvezi z morebitnim podaljšanjem tožnikove pogodbe. Vodja oddelka, v katerem je bil zaposlen tožnik, je 17. avgusta 2012 podal mnenje, da ,ni potreben noben ukrep za podaljšanje [tožnikove] pogodbe o zaposlitvi‘.
- 15 Na podlagi tega mnenja je izvršni direktor kot OPSP z dopisom z dne 30. avgusta 2012 tožniku potrdil, da bo njegova pogodba potekla 30. aprila 2013 (v nadaljevanju: odločba z dne 30. avgusta 2012) in da ,[bo] v interesu Agencije [...] od 1. septembra 2012 do poteka svoje pogodbe o zaposlitvi delovno neaktiven‘.
- 16 Tožnik je z dopisom z dne 31. avgusta 2012 izpodbijal obvezen dopust s takojšnjim učinkom z utemeljitvijo, da bi ga bilo treba po skoraj šestnajstih letih delovnega razmerja v agenciji EMA v skladu z veljavnimi predpisi šteti za ,stalno zaposlenega‘. Istega dne je OPSP tožniku odgovoril, da je bila njegova pogodba o zaposlitvi, sklenjena 15. aprila 2003 za obdobje petih let z učinkom od 1. maja 2003, 1. maja 2008 podaljšana za pet let. Tožnik je bil z dopisom z dne 3. septembra 2012 obveščen o podrobnih upravnih pravilih v zvezi s prenehanjem njegovega delovnega razmerja v agenciji EMA.
- 17 Tožnik je 12. septembra 2012 v skladu s členom 90(2) Kadrovskih predpisov za uradnike Evropske unije (v nadaljevanju: Kadrovski predpisi) pri agenciji EMA vložil pritožbo zoper odločbo z dne 30. avgusta 2012, v kateri se sklicuje na pet pogodb o zaposlitvi začasnega uslužbenca oziroma na njihova podaljšanja, ki so si brez prekinitve sledila od leta 1997 in zaradi katerih bi lahko bil zdaj v delovnem razmerju za nedoločen čas. Tožnik je v podporo takemu preoblikovanju navedel, da je bilo njegovo delo pri Agenciji brezhibno in pomembno. Tožnik je 15. oktobra 2012 vložil dopolnilno pritožbo, ki je vsebovala, prvič, predlog, naj se v skladu s členom 8 PZDU njegova zadnja pogodba po zakonu preoblikuje v pogodbo za nedoločen čas od datuma, ko je njegovo drugo petletno pogodbo o zaposlitvi začasnega uslužbenca nadomestila nova pogodba, sklenjena 15. aprila 2003, drugič, naj se prva pogodba pomožnega uslužbenca, ki je začela veljati 16. novembra 1996, preoblikuje v pogodbo začasnega uslužbenca tako, da bi drugo podaljšanje v resnici začelo veljati ,9. maja 2001‘, in tretjič, naj se mu izplača odškodnina v višini 10.000 EUR za škodo, ki jo je utrpel zaradi obveznega dopusta, ki naj bi bil nezakonit.
- 18 OPSP je 19. decembra 2012 zavrnil pritožbo z dne 12. septembra 2012, kot je bila dopolnjena z dopisom z dne 15. oktobra 2012, z obrazložitvijo, da je bila pogodba o zaposlitvi za določen čas, ki je začela veljati 1. maja 2003, samo enkrat podaljšana in je v skladu s členom 8 PZDU ni mogoče šteti za pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, ker ni bila drugič podaljšana.
- 19 Tožnik je 24. decembra 2012 vložil novo pritožbo na podlagi člena 90(2) Kadrovskih predpisov, tokrat zoper odločbo z dne 19. decembra 2012 v delu, v katerem so bili v njej zavrtnjeni njegovi predlogi za preoblikovanje njegove prvotne pogodbe o zaposlitvi pomožnega uslužbenca v pogodbo o zaposlitvi začasnega uslužbenca in veljavne pogodbe o zaposlitvi začasnega uslužbenca za določen čas v pogodbo o zaposlitvi začasnega uslužbenca za nedoločen čas, ter

Agencijo pozval, naj preuči konkretne možnosti podaljšanja zadnje pogodbe. OPSP je novo pritožbo, v kateri je bil podan tudi predlog za podaljšanje pogodbe, zavrnil z dopisom z dne 26. februarja 2013 (v nadaljevanju: odločba z dne 26. februarja 2013).“

- 3 D. Drakeford je 28. marca 2013 v sodnem tajništvu Sodišča za uslužbence vložil tožbo, s katero predlaga razglasitev ničnosti odločb z dne 30. avgusta 2012 in 26. februarja 2013 ter naložitev agenciji EMA, naj mu plača odškodnino v višini 25.000 EUR za nepremoženjsko škodo, ki naj bi jo utrpel. Agencija EMA je predlagala, primarno, naj se tožba zavrže kot deloma nedopustna in v vsakem primeru zavrne kot neutemeljena, ter podredno, naj se zavrnejo predlogi za naložitev plačila stroškov in izplačilo zneska v višini 25.000 EUR D. Drakefordu ter vsi odškodninski zahtevki glede zatrtjevanje premoženjske škode, ki še ni bila dokazana, D. Drakefordu pa naj se naloži plačilo stroškov.
- 4 Najprej je Sodišče za uslužbence ugotovilo, da so predlogi za razglasitev ničnosti odločbe z dne 26. februarja 2013 nedopustni v delu, v katerem se odločba nanaša na zavrnitev predlogov za podaljšanje pogodbe D. Drakeforda, preoblikovanje njegove pogodbe pomožnega uslužbenca v pogodbo začasnega uslužbenca in njegove pogodbe o zaposlitvi začasnega uslužbenca za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.
- 5 Nato je Sodišče za uslužbence v točki 47 izpodbijane sodbe ugodilo predlogu D. Drakeforda za razglasitev ničnosti odločbe z dne 30. avgusta 2012 s tem, da je pojem „vsaka naslednja obnovitev [podaljšanje]“ v členu 8, prvi odstavek, tretji stavek, Pogodbe o zaposlovanju drugih uslužbencev v Evropski uniji (v nadaljevanju: PZDU) razlagalo tako, da se nanaša na vsak postopek, v okviru katerega mora začasni uslužbenec v smislu člena 2(a) PZDU ob izteku zaposlitve za določen čas svoje delovno razmerje z delodajalcem nadaljevati kot tak uslužbenec, tudi če ob tem podaljšanju napreduje v naziv ali se spremenijo naloge, ki jih opravlja. Sodišče za uslužbence je dodalo, da drugače ne more biti, razen če bi nova pogodba spadala v okvir druge pravne ureditve ali če bi se kariera prekinila, kar bi se na primer kazalo z bistveno spremembo narave nalog, ki jih opravlja zadevni uslužbenec.
- 6 Sodišče za uslužbence je svoje razlogovanje utemeljilo s ciljem člena 8, prvi odstavek, PZDU, ki je zagotavljati določeno stalnost zaposlitve, in načelom enakega obravnavanja ter presodilo, da je bil z odločbo z dne 30. avgusta 2012, ker je bila sprejeta z vidika delovnega razmerja za določen čas, kršen člen 8, prvi odstavek, PZDU.
- 7 Nazadnje je Sodišče za uslužbence v zvezi s premoženjsko škodo za obdobje od poteka pogodbe D. Drakeforda o zaposlitvi začasnega uslužbenca za določen čas do izreka izpodbijane sodbe agenciji EMA naložilo, naj D. Drakefordu izplača razliko med zneskom osebnih prejemkov, do katerih bi bil upravičen, če bi nadaljeval opravljanje funkcije, in zneskom osebnih prejemkov, honorarjev, nadomestil za brezposelnost in drugih istovrstnih nadomestil ali osebnih prejemkov, ki jih je dejansko prejel od 1. maja 2013. Za obdobje po izreku izpodbijane sodbe je Sodišče za uslužbence na podlagi svoje neomejene sodne pristojnosti agencijo EMA pozvalo, naj D. Drakefordu omogoči vrnitev na delovno mesto ali poskusi doseči dogovor o pravičnem denarnem nadomestilu, strankama pa je naložilo, naj ga seznani s tako doseženim dogovorom oziroma mu predloži predloge zneskov, če takega dogovora ne bo.

Pritožba

Postopek pred Splošnim sodiščem in predlogi strank

- 8 Agencija EMA je 15. maja 2014 v sodnem tajništvu Splošnega sodišča vložila to pritožbo na podlagi člena 9 Priloge I k Statutu Sodišča Evropske unije. D. Drakeford je 25. julija 2014 vložil odgovor na pritožbo.

- 9 Evropska komisija, Evropska agencija za varnost hrane (EFSA), Evropska agencija za kemikalije (ECHA), Evropska agencija za upravljanje in operativno sodelovanje na zunanjih mejah držav članic Evropske unije (Frontex) in Evropski center za preprečevanje in obvladovanje bolezni (ECDC) so z vlogami, ki so jih v sodnem tajništvu Splošnega sodišča vložili 14., 25. in 28. julija 2014, predlagali intervencijo v podporo predlogom agencije EMA. Predlogi za intervencijo v podporo agenciji EMA so bili sprejeti s sklepi predsednika pritožbenega senata z dne 2. in 24. septembra 2014.
- 10 Komisija, ECHA, Frontex, EFSA in ECDC so v predpisanem roku predložili intervencijsko vlogo.
- 11 Agencija EMA in D. Drakeford sta bila pozvana, naj predložita stališča o intervencijskih vlogah, in sta tej zahtevi ugodila v predpisanem roku.
- 12 Agencija, ki jo podpirajo Komisija, ECHA, Frontex, EFSA in ECDC, Splošnemu sodišču predlaga, naj:
- izpodbijano sodbo razveljavi;
 - posledično tožbo na prvi stopnji zavrne;
 - D. Drakefordu naloži plačilo stroškov obeh postopkov.
- 13 D. Drakeford Splošnemu sodišču predlaga, naj:
- pritožbo zavrne;
 - agenciji EMA naloži plačilo stroškov.
- 14 Agencija EMA je z dopisom z dne 9. februarja 2015 vložila obrazložen predlog, naj se ji v skladu s členom 146 Poslovnika Splošnega sodišča z dne 2. maja 1991 dovoli, da poda navedbe v ustnem delu postopka.
- 15 Splošno sodišče je ugodilo predlogu pritožnice in začelo ustni del postopka.
- 16 Stranke so ustne navedbe in odgovore na ustna vprašanja Splošnega sodišča podale na obravnavi 14. aprila 2015.

Pravo [...]

Prvi pritožbeni razlog: napačna razlaga pojma „vsak[o] naslednj[e] [podaljšanje]“ iz člena 8, prvi odstavek, PZDU Sodišča za uslužbence [...]

- 22 Najprej je treba spomniti, da je treba v skladu s splošnim načelom razlage določbo prava Unije, če se med jezikovnimi različicami pojavijo razlike, obravnavati v njenem kontekstu in jo razlagati ob upoštevanju vseh določb tega prava, njenih ciljev in razvoja v obdobju, v katerem se bo zadevno določilo uporabljalo (glej v tem smislu sodbo z dne 2. septembra 2010, Kirin Amgen, C-66/09, ZOdl., EU:C:2010:484, točka 41).
- 23 Treba je tudi opozoriti, da namen člena 8, prvi odstavek, PZDU ni niti stabilnost zaposlitve niti trajnost delovnega razmerja začasnih uslužbencev, ki imajo sklenjene pogodbe za določen čas, ampak preprečevanje zlorabe pogodb za določen čas (sodba z dne 21. maja 2014, Komisija/Macchia, T-368/12 P, ZOdl. JU, EU:T:2014:266, točka 60). Pomanjkljivo stabilnost delovnih razmerij poleg tega potrjuje dejstvo, da je podaljšanje pogodbe o zaposlitvi začasnega uslužbenca za določen čas samo možnost, razen v primeru iz člena 8, prvi odstavek, zadnji stavek, PZDU, katere namen je prav

preprečevanje zlorabe pogodb za določen čas, s tem ko je predvideno preoblikovanje pogodbe za določen čas v pogodbo za nedoločen čas po samem zakonu. V vsakem primeru delovno razmerje začasnega uslužbenca, ki zaradi preoblikovanja pogodbe po zakonu iz člena 8, prvi odstavek, zadnji stavek, PZDU postane imetnik pogodbe za nedoločen čas, ni stabilno. V tem primeru lahko namreč uprava to pogodbo iz utemeljenega razloga kadar koli odpove ob upoštevanju pogojev iz člena 47(c)(i) PZDU.

- 24 V obravnavani zadevi je Sodišče za uslužbence najprej ugotovilo, da jezikovne različice člena 8, prvi odstavek, PZDU ne omogočajo enopomenske razlage navedene določbe. Sodišče za uslužbence se je v podporo tej ugotovitvi sklicevalo po eni strani na nizozemsko in italijansko različico, ki govorita v prid trditvi, ki jo zastopa agencija EMA, ter po drugi strani na francosko, nemško, angleško in špansko različico. V zvezi s slednjimi je Sodišče za uslužbence v točki 42 izpodbijane sodbe razsodilo, da v nasprotju z italijansko in nizozemsko različico iz besedila francoske in nemške različice, ki se bolj na splošno nanašata na podaljšanje zaposlitve in na delovno razmerje, ter iz besedila angleške in španske različice, ki se nanašata na vsako naslednje podaljšanje brez drugega pojasnila, ni mogoče sklepati, da se pojem „vsak[o] naslednj[e] [podaljšanje]“ nanaša na isto pogodbo. Tako je Sodišče za uslužbence ugotovilo, da v členu 8, prvi odstavek, PZDU obstajata dve skupini jezikovnih različic: ena, iz katere je jasno razvidno, da se pojem „vsak[o] naslednj[e] [podaljšanje]“ nanaša na pogodbo, in druga, pri kateri tako sklepanje ni mogoče. Sodišče za uslužbence je ob upoštevanju te razlike med besedili, v katerih ni nedvoumne navedbe o predmetu podaljšanja, zaradi katerega bi bila pogodba za določen čas preoblikovana v pogodbo za nedoločen čas, ugotovilo, da je treba določiti enotno razlago navedene določbe.
- 25 Sodišče za uslužbence s tem sklepom ni napačno uporabilo prava. Res je, da, kot trdi agencija EMA, Sodišče za uslužbence ni upoštevalo dejstva, da se v angleški in španski različici v nasprotju s francosko in nemško različico lahko pojem „vsak[o] naslednj[e] [podaljšanje]“ nanaša le na izraz „pogodba“. Vendar pa ta napaka ne vpliva na presojo Sodišča za uslužbence, ker je to upravičeno ugotovilo, da na podlagi francoske in nemške različice ni mogoče priti do nedvoumnega sklepa glede razlage člena 8, prvi odstavek, PZDU. V navedenih različicah je namreč zaradi alternativne uporabe izrazov „zaposlitev“ [fr. *engagement*], „pogodba“ [*contrat*] in „vsak[o] naslednj[e] [podaljšanje]“ [*tout renouvellement ultérieur de cet engagement*] določba dvoumna. V zvezi s tem je treba poudariti, da medtem ko se izraz „zaposlitev“ bolj na splošno nanaša na delovno razmerje med uslužbencem na eni strani in institucijo ali agencijo na drugi strani, pa izraz „pogodba“ ustreza pravnemu instrumentu, s katerim se to razmerje uresniči. Ker je besedilo francoske in nemške različice mogoče razlagati tako, da se zaposlitev uslužbenca lahko uresniči s sklenitvijo različnih pogodb v okviru istega delovnega razmerja, je Sodišče za uslužbence pravilno ugotovilo, da iz navedenih različic ni mogoče izvedeti, ali se pojem „vsak[o] naslednj[e] [podaljšanje]“ nedvoumno nanaša na zaposlitev ali pogodbo. Zato tudi ni mogoče sprejeti poznejše trditve agencije EMA, da sta izraza „zaposlitev“ in „pogodba“ zamenljiva.
- 26 Poleg tega celo jezikovna razlaga, kot jo predlaga agencija EMA, v skladu s katero se mora podaljšanje nanašati na isto pogodbo za določen čas, da se lahko uporabi zadnji stavek člena 8 PZDU, ni brez nejasnosti, ker je za jezikovne različice, v katerih je uporabljen izključno izraz „pogodba“, mogoče drugačna jezikovna razlaga. Lahko se izkaže, da začasni uslužbenec, ki ima pogodbo za določen čas, nato sklene novo pogodbo za določen čas, ki kljub temu, da je formalno različna, pomeni bistveno kontinuiteto s prvotno pogodbo. Iz tega izhaja, da nič ne preprečuje, da bi bilo mogoče v zvezi s predmetom podaljšanja, zaradi katerega se pogodba za določen čas preoblikuje v pogodbo za nedoločen čas, člen 8, prvi odstavek, zadnji stavek, PZDU razlagati, kot da se nanaša na isto vrsto pogodbe, in sicer pogodbo za določen čas, in ne pogodbo, ki je identična prvotni pogodbi. Ta predpostavka torej kaže, da je mogoče veriženje pogodb za določen čas med uslužbencem in upravo načeloma upoštevati za namene člena 8, prvi odstavek, zadnji stavek, PZDU, če so nepretrgano povezane s prvo pogodbo za določen čas.

- 27 Na podlagi teh premislekov in glede na to, da je Sodišče za uslužbence ugotovilo razliko med besedili, zaradi katere bi lahko prišlo do razhajanja glede pomena, je lahko, ne da bi napačno uporabilo pravo, po eni strani potrdilo, da se ne more omejiti le na jezikovni pristop, ter po drugi strani za namene enotne razlage člena 8, prvi odstavek, PZDU v točki 45 izpodbijane sodbe uporabilo splošno načelo, da je treba določbo razlagati ob upoštevanju vseh določb prava Unije, njenih ciljev in stanja razvoja navedenega prava.
- 28 Prvi del prvega pritožbenega razloga je torej treba zavrni kot neutemeljen.
- 29 Nato je Sodišče za uslužbence razlago člena 8, prvi odstavek, PZDU utemeljilo po eni strani z njegovim ciljem in po drugi strani z njegovim kontekstom. Sodišče za uslužbence je v zvezi s ciljem navedene določbe v točkah 43, 44 in 46 izpodbijane sodbe v bistvu razsodilo, da je njen namen zagotavljanje določene stabilnosti zaposlitve na področju delovnih razmerij. V zvezi z njegovim kontekstom je v točki 47 izpodbijane sodbe razsodilo, da bi bila razlaga člena 8, prvi odstavek, PZDU, tako da se izključi preoblikovanje pogodbe o zaposlitvi začasnega uslužbenca za določen čas v pogodbo za nedoločen čas le zato, ker je ta s sklenitvijo različnih pogodb z upravo karierno napredoval, v nasprotju z načelom enakega obravnavanja in tudi voljo zakonodajalca, ki je izrecno izražena v členu 12(1) PZDU, da mora zaposlovanje začasnih uslužbencev zagotoviti, da institucija dobi najposposobnejše, najučinkovitejše in neoporečne ljudi.
- 30 Vendar pa je treba v zvezi z drugim delom prvega pritožbenega razloga ugotoviti, da je Sodišče za uslužbence, s tem ko je menilo, da je cilj člena 8, prvi odstavek, PZDU zagotavljati določeno stabilnost zaposlitve, napačno uporabilo pravo. V nasprotju s tem, kar je razsodilo, kot je bilo navedeno v točki 23 zgoraj, je namreč cilj člena 8, prvi odstavek, PZDU preprečiti, da bi uprava verižila pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Poleg tega pa je, kot je navedeno v točki 19 zgoraj, omejeni cilj navedenega člena potrjen s pristojnostjo, ki se priznava upravi, da kadar koli odpove delovno razmerje uslužbencu, ki ima pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, ob upoštevanju postopkov iz člena 47 PZDU.
- 31 Vendar je treba ugotoviti, da lahko sodišče Unije pritožbeni razlog ali očitek zavrne kot brezpredmeten, če ugotovi, da ne more povzročiti predlagane razveljavitve, tudi če bi bil utemeljen (glej v zvezi s tem sodbo z dne 19. novembra 2009, Michail/Komisija, T-50/08 P, ZOdl. JU, EU:T:2009:457, točka 59 in navedena sodna praksa).
- 32 Čeprav je po eni strani res, da je Sodišče za uslužbence, s tem ko je razsodilo, da je cilj člena 8, prvi odstavek, PZDU zagotavljanje določene stabilnosti zaposlitve, napačno uporabilo pravo, pa je po drugi strani pravilno razsodilo, da navedeni člen nasprotuje temu, da bi se štelo, da je preoblikovanje pogodbe o zaposlitvi začasnega uslužbenca za določen čas v pogodbo za nedoločen čas po zakonu mogoče le, če zaporedna podaljševanja zadevajo isto pogodbo. Sodišče za uslužbence je namreč v točki 47 izpodbijane sodbe pravilno navedlo, da bi s tem, ko bi začasnega uslužbenca, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas in je zaradi dobrih poklicnih rezultatov s sklenitvijo različnih pogodb karierno napredoval, prikrajšali za varstvo iz člena 8, prvi odstavek, zadnji stavek, PZDU, v primerjavi z začasnim uslužbencem, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, ki je bila podaljšana, in ki ni karierno napredoval, ker ni pokazal posebne uspešnosti, kaznovali prvega uslužbenca. Zato je treba trditev agencije EMA zavrni kot brezpredmetno.
- 33 Nazadnje, v zvezi s tretjim delom je dovolj ugotoviti, da v nasprotju s tem, kar trdi agencija EMA, Sodišče za uslužbence začasnih uslužbencev ni izenačilo z uradniki. Res je, kot je bilo ugotovljeno v točki 29 zgoraj, da Sodišče za uslužbence ni upoštevalo cilja člena 8, prvi odstavek, PZDU. Vendar pa je treba poudariti, da je Sodišče za uslužbence v točki 50 izpodbijane sodbe razsodilo, da lahko uprava kadar koli odpove pogodbo o zaposlitvi uslužbenca za nedoločen čas, ob upoštevanju roka, določenega v členu 47(c)(i) PZDU. To kaže, da Sodišče za uslužbence nikakor ni postavilo pod vprašaj razlike med uradniki in uslužbenci ter široke diskrecijske pravice, ki jo ima uprava na področju delovnih razmerij z njimi (sodba z dne 4. decembra 2013, ETF/Schuerings, T-107/11 P, ZOdl. JU, EU:T:2013:624, točka 76).

34 Iz zgoraj navedenega izhaja, da je treba prvi pritožbeni razlog agencije EMA zavriniti kot neutemeljen.

Drugi pritožbeni razlog: napačna uporaba prava glede navedbe izjeme od razlage člena 8, prvi odstavek, PZDU [...]

37 V zvezi s trditvijo, da je sklicevanje na drugo pravno ureditev nejasno in celo neprimerno, je treba ugotoviti, da je Sodišče za uslužbence napačno uporabilo pravo. Kot je upravičeno navedla agencija EMA, ki jo podpirajo Komisija, ECHA, Frontex, EFSA in ECDC, je PZDU edina pravna ureditev, ki se uporablja za vse začasne uslužbence. Zato je sklicevanje Sodišča za uslužbence na drugo pravno ureditev napačno.

38 Vendar pa lahko sodišče Unije, kot je bilo navedeno v točki 31 zgoraj, pritožbeni razlog ali očitek zavrne kot brezpredmeten, če ugotovi, da ne more povzročiti predlagane razveljavitve, tudi če bi bil utemeljen (glej v zvezi s tem zgoraj v točki 31 navedeno sodbo Michail/Komisija, EU:T:2009:457, točka 59 in navedena sodna praksa). V obravnavani zadevi je treba ugotoviti, da čeprav je sklicevanje na drugo pravno ureditev napačno, pa je Sodišče za uslužbence v izpodbijani sodbi svoje razlogovanje oprlo na predpostavko, da gre za prekinitev kariere. Iz tega izhaja, da je treba trditev, da je sklicevanje na drug pravni red nejasno in celo neprimerno, zavriniti kot brezpredmetno.

39 V zvezi s trditvijo, da nova pogodba pomeni prekinitev kariere začasnega uslužbenca, je treba najprej poudariti, da je izjema – ki jo je ugotovilo Sodišče za uslužbence – od uporabe preoblikovanja iz člena 8, prvi odstavek, PZDU v primeru prekinitve kariere logična posledica razlage navedenega člena. Cilj člena 8, prvi odstavek, PZDU je namreč, da se v primeru kariernega napredovanja ali spremembe nalog, ki jih opravlja začasni uslužbenec, ki ima sklenjeno pogodbo za določen čas, upravi prepreči možnost zlorabe formalno različnih pogodb, da bi se izognila preoblikovanju pogodbe, določenemu v navedenem členu.

40 Vendar pa to preoblikovanje temelji na premisi, da začasni uslužbenec, ki karierno napreduje ali so se mu spremenile naloge, obdrži delovno razmerje s svojim delodajalcem, za katero je značilna nepretrganost. Če se izkaže, da je uslužbenec sklenil pogodbo, ki vsebuje bistveno, in ne formalno spremembo narave njegovih nalog, premisa za uporabo člena 8, prvi odstavek, PZDU ni več veljavna. Dejansko bi bilo v nasprotju z duhom člena 8, prvi odstavek, PZDU priznati, da se lahko vsako podaljšanje upošteva za uporabo pravila, ki ga določa. Tako je Sodišče za uslužbence v nasprotju s trditvami agencije EMA v točkah 48 in 49 izpodbijane sodbe pravno zadostno obrazložilo pojem prekinitve s tem, ko je razsodilo, da prekinitev pomeni bistveno spremembo nalog uslužbenca, ki bi lahko pod vprašaj postavila funkcionalno nepretrganost njegovega delovnega razmerja z upravo. Zato je treba trditev agencije EMA zavriniti.

41 Te ugotovitve ne izpodbija niti trditev agencije EMA, da je Sodišče za uslužbence s tem, da je uporabilo nejasen pojem prekinitve, napačno sklepalo, da kariera D. Drakeforda ni bila pretrgana kljub višji ravni odgovornosti in formalni spremembi njegovih nalog, niti trditev, da je bil D. Drakeford imenovan po izvedenem zunanjem postopku. Ker prekinitev delovnega razmerja ni nejasen pojem, kot je bilo ugotovljeno v točki 39 zgoraj, trditve, da je Sodišče za uslužbence v obravnavani zadevi napačno uporabilo pravo, ker je ta pojem uporabilo, ni mogoče sprejeti. Poleg tega je treba poudariti, da je Sodišče za uslužbence v točki 49 izpodbijane sodbe pravilno preučilo zelo posebne okoliščine obravnavane zadeve ob upoštevanju pojma prekinitve, ugotovljene v točki 48 izpodbijane sodbe. Glede morebitne primerjave nalog, ki so bile zaupane D. Drakefordu, delovno mesto vodje sektorja, na katero je prišel po zunanjem izbirnem postopku, pomeni bistveno spremembo glede na delovno mesto namestnika vodje, ki povzroči prekinitev v smislu pojma, ki ga je opredelilo Sodišče za uslužbence. Če ostajanje na istem področju dejavnosti samodejno ne povzroči nepretrganosti opravljanja nalog, je treba to nepretrganost načeloma izključiti, če je za dostop do delovnega mesta vodje sektorja potreben zunanji izbirni postopek. Vendar pa se v obravnavani zadevi zdi, da je D. Drakeford, preden je bil leta 2003 imenovan na delovno mesto vodje sektorja, v obdobju 2001–2003 opravljal naloge vršilca

dolžnosti vodje sektorja. Zato pravzaprav ni mogoče resnično sklepati, da je njegovo imenovanje na delovno mesto vodje sektorja, tudi če je bilo izvedeno po zunanjem postopku, dejansko pomenilo prekinitev glede na naloge, ki jih je prej opravljal. Iz listin v spisu na prvi stopnji je poleg tega razvidno, da je bil D. Drakeford aprila 2003 razvrščen v naziv A 4, plačilni razred 3, z desetimi meseci delovne dobe, in da je bil s 1. majem 2003, ko je začela veljati njegova pogodba za delovno mesto vodje sektorja v oddelku IT, razvrščen v naziv A 4, plačilni razred 3, z enajstimi meseci delovne dobe. Ta podatek znova potrjuje nepretrganost delovnega razmerja med D. Drakefordom in agencijo EMA. Iz tega izhaja, da je Sodišče za uslužbence s tem, da je ugotovilo, da je D. Drakeford nepretrgoma opravljal svoje naloge na področju informacijske tehnologije zlasti kot namestnik vodje sektorja, vršilec dolžnosti vodje sektorja in vodja sektorja, upravičeno izključilo, da je bila pretrgana bistvena kontinuiteta delovnega razmerja med agencijo EMA in D. Drakefordom.

[...]

Iz teh razlogov je

SPLOŠNO SODIŠČE (pritožbeni senat)

razsodilo:

- 1. Sodba Sodišča za uslužbence Evropske unije (tretji senat) z dne 5. februarja 2014, Drakeford/EMA (F-29/13, EU:F:2014:10), se razveljavi v delu, v katerem je Sodišče za uslužbence s to sodbo izvrševalo neomejeno sodno pristojnost na premoženjskem področju za obdobje po izreku sodbe.**
- 2. Pritožba se v preostalem zavrne.**
- 3. Zadeva se vrne v razsojanje Sodišču za uslužbence.**
- 4. Odločitev o stroških za Davida Drakeforda in Evropsko agencijo za zdravila (EMA) se pridrži.**
- 5. Evropska komisija, Evropska agencija za kemikalije (ECHA), Evropska agencija za upravljanje in operativno sodelovanje na zunanjih mejah držav članic Evropske unije (Frontex), Evropska agencija za varnost hrane (EFSA) in Evropski center za preprečevanje in obvladovanje bolezni (ECDC) nosijo svoje stroške na tej stopnji.**

M. Jaeger

S. Papasavas

G. Berardis

Razglašeno na javni obravnavi v Luxembourg, 16. septembra 2015.

Podpisi