

Υπόθεση T-63/02

Maria Concetta Cerafogli και Paolo Poloni

κατά

Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας

«Υπάλληλοι — Υπάλληλοι της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας —
Αποδοχές — Μέθοδος υπολογισμού της ετήσιας αναπροσαρμογής των
αποδοχών — Διαβούλευση με την Επιτροπή Προσωπικού —
Άρθρα 13, 45 και 46 των όρων απασχόλησης»

Απόφαση του Πρωτοδικείου (τρίτο τμήμα) της 20ής Νοεμβρίου 2003 . . . II-4932

Περίληψη της απόφασης

1. *Υπάλληλοι — Υπάλληλοι της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας — Αποδοχές —
Ετήσια αναπροσαρμογή των αποδοχών — Διαβούλευση με την επιτροπή προσωπι-
κού — Υποχρέωση της διοικήσεως
(Όροι απασχόλησης του προσωπικού της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, άρθρα 45
και 46)*

2. Υπάλληλοι — Υπάλληλοι της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας — Εκπροσώπηση — Επιτροπή προσωπικού — Υποχρεωτική διαβούλευση — Αιτιολογική βάση (Όροι απασχόλησης του προσωπικού της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, άρθρο 46)
3. Υπάλληλοι — Υπάλληλοι της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας — Αποδοχές — Μέθοδος υπολογισμού της ετήσιας αναπροσαρμογής των αποδοχών — Κριτήρια — Εξουσία εκτιμήσεως της διοικήσεως — Δικαστικός έλεγχος — Όρια (Όροι απασχόλησης του προσωπικού της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, άρθρο 13)
4. Υπάλληλοι — Υπάλληλοι της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας — Προσφυγή — Αντικείμενο — Υποχρέωση της διοικήσεως προς ενέργεια — Απαράδεκτο — Διαφορά οικονομικής φύσεως — Αρμοδιότητα πλήρους δικαιοδοσίας (Όροι απασχόλησης του προσωπικού της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, άρθρο 42)

1. Το άρθρο 46 των όρων απασχόλησης του προσωπικού της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας έχει την έννοια ότι η γνώμη της επιτροπής προσωπικού πρέπει να ζητείται για κάθε πράξη που, πέρα από τον ίδιο τον κανονισμό εργασίας, αφορά ζητήματα απτόμενα του κανονισμού αυτού και συναρτώμενα προς κάποιον από τους τομείς τους οποίους αναφέρει το άρθρο 45 των εν λόγω όρων απασχόλησης, μεταξύ των οποίων και οι αποδοχές του προσωπικού. Για να έχει η υποχρέωση αυτή πρακτική αποτελεσματικότητα, επιβάλλεται η διοίκηση να την τηρεί σε όλες τις περιπτώσεις στις οποίες η διαβούλευση με την επιτροπή προσωπικού ενδέχεται να επηρεάσει το περιεχόμενο της θεσπιζόμενης πράξεως.

εφαρμογής της γενικής αναπροσαρμογής του μισθού για τα έτη 1999 έως 2001.

(βλ. σκέψεις 20-21, 23, 25, 27, 33)

Ως εκ τούτου, ήταν επιβεβλημένη η διαβούλευση αυτή για την αναπροσαρμογή των μισθών για το 2001, πράξη γενικής ισχύος που έθιγε τις αποδοχές όλου του προσωπικού της Τράπεζας, έστω και αν εντασσόταν στο πλαίσιο της μεθόδου

2. Η έκταση της υποχρεώσεως διαβουλεύσεως με την επιτροπή προσωπικού, την οποία επιβάλλει το άρθρο 46 των όρων απασχόλησης του προσωπικού της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, πρέπει να εκτιμάται με γνώμονα τους σκοπούς της. Αφενός μεν η διαβούλευση αυτή σκοπό έχει να προσφέρει σε όλα τα μέλη του προσωπικού, μέσω της Επιτροπής του, ως εκπροσωπούσας τα κοινά τους συμφέροντα, τη δυνατότητα να ακουστούν πριν από την έκδοση ή τροποποίηση πράξεων γενικής ισχύος που τους αφορούν. Αφετέρου δε η

τήρηση της υποχρεώσεως αυτής είναι προς το συμφέρον τόσο των μελών του προσωπικού όσο και της διοικήσεως, καθ' όσον παρέχει τη δυνατότητα να αποφευχθεί το ενδεχόμενο κάθε μέλος του προσωπικού, μέσω ατομικής διοικητικής διαδικασίας, να προβάλει την ύπαρξη τυχόν σφαλμάτων. Έτσι, η διαβούλευση αυτή, εφόσον εξυπηρετεί την πρόληψη της υποβολής σειράς ατομικών αιτήσεων με την ίδια αιτίαση, υπηρετεί ταυτόχρονα την αρχή της χρηστής διοικήσεως.

(βλ. σκέψη 24)

Το διοικητικό συμβούλιο, προβλέποντας, στη μέθοδο υπολογισμού της μεθόδου εφαρμογής της γενικής αναπροσαρμογής του μισθού, την αναπροσαρμογή των μισθών σε συνάρτηση προς τη μέση εξέλιξη των μισθών τους οποίους καταβάλλουν οι εθνικές κεντρικές τράπεζες των δεκαπέντε κρατών μελών και η Τράπεζα Διεθνών Διακανονισμών (ΤΔΔ), καθιέρωσε αντικειμενικά δικαιολογούμενα κριτήρια, τη σκοπιμότητα των οποίων δεν μπορεί να αμφισβητήσει ο κοινοτικός δικαστής.

(βλ. σκέψεις 46-49)

3. Το άρθρο 13 των όρων απασχόλησης του προσωπικού της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, προβλέποντας ότι το διοικητικό συμβούλιο, κατόπιν προτάσεως της εκτελεστικής επιτροπής, εγκρίνει τη γενική αναπροσαρμογή των μισθών από 1ης Ιουλίου κάθε έτους, δεν επιβάλλει κανένα κριτήριο για την πραγματοποίηση των μισθολογικών αναπροσαρμογών, ούτε προβλέπει, ειδικότερα, ότι οι αναπροσαρμογές αυτές πρέπει να λαμβάνουν υπόψη την εξέλιξη του κόστους ζωής στο Ομόσπονδο Κράτος της Έσσης ή στη Φρανκφούρτη επί του Μάιν.

Το άρθρο 13 των όρων απασχόλησης αναθέτει, σ' αυτό το πλαίσιο, στο διοικητικό συμβούλιο ευρεία διακριτική ευχέρεια, την άσκηση της οποίας το Πρωτοδικείο μπορεί να αποδοκιμάσει μόνον αν συντρέχει κατάφωρη πλάνη ή κατάχρηση εξουσίας.

4. Όπως προκύπτει από το άρθρο 42, δεύτερο εδάφιο, των όρων απασχόλησης του προσωπικού της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, η αρμοδιότητα του Πρωτοδικείου, στο πλαίσιο διαφορών μεταξύ της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας και των υπαλλήλων της, περιορίζεται στην εξέταση της νομιμότητας του μέτρου ή της αποφάσεως, εκτός αν η διαφορά είναι χρηματικής φύσεως, οπότε το Πρωτοδικείο έχει αρμοδιότητα πλήρους δικαιοδοσίας. Αντιθέτως, δεν εναπόκειται στο Πρωτοδικείο να προβαίνει σε διαπιστώσεις ή να υποχρεώνει την Τράπεζα να ενεργήσει.

(βλ. σκέψη 56)