

Skarżący podnosi, że domaga się równego traktowania względem urzędników zatrudnionych w okresie między czerwcem 2003 r. a końcem kwietnia 2004 r. W uzasadnieniu tego żądania skarżący podnosi niezgodność z prawem art. 12 załącznika XIII zmienionego regulaminu pracowniczego. Zdaniem skarżącego artykuł ten narusza zasadę równego traktowania i niedyskryminacji, art. 31 zmienionego regulaminu pracowniczego, art. 5 zmienionego regulaminu pracowniczego w związku z zasadą równego traktowania i niedyskryminacji, zasadę równoważności stanowisk i grup szaszerogowania, art. 7 ust. 1 regulaminu pracowniczego i załącznik IA do regulaminu pracowniczego, wreszcie zasadę pewności prawa, zasadę niedziałania prawa wstecz oraz ochrony nabytych przez niego praw i jego uzasadnionych oczekiwań. Ponadto skarżący podnosi, że rozporządzenie Rady (WE, Euratom) nr 723/2004 z dnia 22 marca 2004 r. zmieniające regulamin pracowniczego urzędników Wspólnot Europejskich i warunki zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich ⁽¹⁾ narusza art. 10 regulaminu pracowniczego.

Skarżący powołuje się również na naruszenie zasady dobrej administracji, zasady należytej staranności, zasady przejrzystości, zasady dobrej wiary oraz zasady równego traktowania i niedyskryminacji.

⁽¹⁾ Dz.U. L 124, str. 1

Skarga wniesiona w dniu 26 lipca 2005 r. przez Arcangela Milellę i innych przeciwko Komisji Wspólnot Europejskich

(Sprawa T-289/05)

(2005/C 229/76)

(Język postępowania: francuski)

W dniu 26 lipca 2005 r. do Sądu Pierwszej Instancji Wspólnot Europejskich wpłynęła skarga Arcangela Milelli, zamieszkałego w Niederanven (Luksemburg) oraz Delfiny Campanelli, zamieszkałej w Luksemburgu, reprezentowanych przez Marca-Arberta Lucasa, avocat, przeciwko Komisji Wspólnot Europejskich.

Skarżący wnoszą do Sądu Pierwszej Instancji o:

- uchylenie decyzji Dyrektora Generalnego ds. Personelu i Administracji Komisji z dnia 18 kwietnia 2005 r. w zakresie, w jakim precyzuje ona, że system d'Hondta jest

metodą podziału mandatów reprezentantów Sekcji Lokalnej Komitetu Pracowniczego w Luksemburgu (CLPL) w Centralnym Komitecie Pracowniczym (CCP) zgodną z zasadą proporcjonalności i wzywa CLPL do uwzględnienia tej metody przy przyjęciu nowej decyzji o wyznaczeniu jego reprezentantów do CCP;

- stwierdzenie niezgodności z prawem decyzji Sekcji Lokalnej Komitetu Pracowniczego w Luksemburgu z dnia 26 kwietnia i z dnia 10 maja 2005 r. wyznaczających reprezentantów do Centralnego Komitetu Pracowniczego w zakresie, w jakim przyznaje ona pięć mandatów na liście nr 2 i dwóch mandatów na liście nr 1 na podstawie systemu d'Hondta, a nie czterech mandatów na liście nr 2 i trzech mandatów na liście nr 1 na podstawie metody największych reszt;
- uchylenie decyzji Dyrektora Generalnego ds. Personelu i Administracji z dnia 11 maja 2005 r. potwierdzającej prawidłowość nowych nominacji reprezentantów do Centralnego Komitetu Pracowniczego dokonanych przez Sekcję Lokalną Komitetu Pracowniczego w Luksemburgu w dniach 26 kwietnia i 10 maja 2005 r.;
- obciążenie strony pozwanej kosztami postępowania

Zarzuty i główne argumenty:

Spór dotyczy nominacji reprezentantów Sekcji Lokalnej Komitetu Pracowniczego w Luksemburgu (CLPL) do Centralnego Komitetu Pracowniczego (CCP) po wyborach w dniu 24 listopada 2004 r. Pismem z dnia 18 kwietnia 2005 r. Dyrektor Generalny DG ADMIN Komisji poinformował przewodniczących CLPL i CCP, że uważa on za zgodną z zasadą proporcjonalności „metodę d'Hondta”, która jest metodą matematyczną wykorzystywaną przy podziale mandatów w CCP pomiędzy listy przedstawione w wyborach. Jednakże w tym samym piśmie Dyrektor z innych przyczyn uchylił nominacje reprezentantów do CCP. W następstwie tego pisma CLPL dokonał w dniu 26 kwietnia 2005 r. nowych nominacji reprezentantów, stosując metodę d'Hondta.

Pismem z dnia 11 maja 2005 r. Dyrektor Generalny DG ADMIN potwierdził prawidłowość nominacji.

Skarżący, będący urzędnikami Komisji zatrudnionymi w Luksemburgu, wnoszą o uchylenie tych decyzji. Podnoszą oni naruszenie art. 14 ustęp ostatni aktu prawnego z dnia 27 kwietnia 1988 r. dotyczącego składu oraz działania Komitetu Pracowniczego, przyjętego przez Komisję, jak również zasady proporcjonalności podziału mandatów CCP w stosunku do mandatów CLPL i zasady reprezentatywności CCP. Skarżący utrzymują, że powinna być zostać przyjęta inna metoda podziału mandatów, metoda największych reszt, która prowadziłaby do bardziej reprezentatywnego podziału mandatów.

Skarżący powołują się również na nadużycie władzy przez CLPL. Ich zdaniem większość w CLPL zmierzała do sztucznego zwiększenia jego reprezentacji na niekorzyść listy nr 1, a organ uprawniony do mianowania (AIPN) naruszył prawo i popełnił oczywisty błąd w ocenie, zatwierdzając stosowanie metody d'Hondta.

Skarżący podnoszą ponadto naruszenie przez AIPN zasady równości traktowania poprzez odejście od jego wcześniejszej praktyki uznawania metody największych reszt za jedyną mogącą zapewnić proporcjonalność.

Skarżący podnoszą wreszcie naruszenie przez AIPN przepisów art. 1 ust. 1 załącznika II do Regulaminu i art. 16 ust. 1 i 2 regulaminów CLPL poprzez narzucenie CLPL wyboru metody d'Hondta lub co najmniej zezwolenie mu na uzurpację kompetencji ogólnego zgromadzenia pracowników, które jako jedyne jest uprawnione do dokonania wyboru stosowanej metody.

2004 r. W celu uczestnictwa w tym spotkaniu skarżący złożyli wcześniej wnioski o wydanie polecenia wyjazdu. Wniosek ten został rozpoznany przez przełożonego dopiero 41 dni później. Uprawniony do wydania takiego polecenia, opierając się na tym opóźnieniu, odmówił wydania poleceń wyjazdu.

Skarżący żądają uchylecia tej decyzji. Na poparcie ich skargi powołują oni naruszenie art. 24a regulaminu pracowniczego, swobody zrzeszania się w związkach zawodowych, zasady równego traktowania, zasady niedyskryminacji, jak również postępowanie w sposób arbitralny. W tym kontekście skarżący twierdzą, iż złożyli wnioski w terminie i że nie mogą ponosić odpowiedzialności za ich opóźnione rozpoznanie. Ponadto skarżący podnoszą, że wystąpili o wyjazd służbowy bez diet i że tym samym nie mogło być mowy o obciążeniu budżetu instytucji.

Skarżący również podnoszą naruszenie obowiązku uzasadnienia, jak również obowiązku opieki.

Skarga wniesiona w dniu 25 lipca 2005 r. przez Mohammada Reza Fardooma i Michaela Ashbrooka przeciwko Komisji Wspólnot Europejskich

(Sprawa T-291/05)

(2005/C 229/77)

(Język postępowania: francuski)

W dniu 25 lipca 2005 r. do Sądu Pierwszej Instancji Wspólnot Europejskich wpłynęła skarga Mohammada Reza Fardooma, zamieszkałego w Roodt-sur-Syre (Luksemburg) oraz Michaela Ashbrooka, zamieszkałego w Strassen (Luksemburg), reprezentowanych przez adwokatów Gillesa Bounéoua i Frédéric Frabettiego, z adresem do doręczeń w Luksemburgu.

Skarżący wnoszą do Sądu Pierwszej Instancji o:

- uchylenie decyzji kierownika wydziału „Dialog społeczny”, wydanych w dniu 4 listopada 2004 r. i odmawiających wydania polecenia wyjazdu skarżących, w następstwie ich wniosków złożonych w dniu 9 września 2004 r., w celu uczestnictwa w spotkaniu z komisarzem w dniu 13 września 2004 r.
- obciążenie strony pozwanej kosztami postępowania.

Zarzuty i główne argumenty

Skarżący zostali zaproszeni, jako przedstawiciele związku zawodowego, na spotkanie z komisarzem w dniu 13 września

Skarga wniesiona w dniu 26 lipca 2005 r. przez Marię Johansen przeciwko Trybunałowi Obrachunkowemu Wspólnot Europejskich

(Sprawa T-292/05)

(2005/C 229/78)

(Język postępowania: francuski)

W dniu 26 lipca 2005 r. do Sądu Pierwszej Instancji Wspólnot Europejskich wpłynęła skarga Marii Johansen, zamieszkałej w Luksemburgu, reprezentowanej przez Stéphane'a Rodriguesa i Alice Jaume, avocats, przeciwko Trybunałowi Obrachunkowemu Wspólnot Europejskich.

Strona skarżąca wnosi do Sądu o:

- uchylenie decyzji organu powołującego z dnia 21 kwietnia 2005 r. nie uwzględniającej sprzeciwu skarżącej oraz decyzji organu powołującego z dnia 27 października 2004 r. w sprawie powołania w zakresie, w jakim dokonuje ona zaszeregowania skarżącej do grupy zaszeregowania na podstawie art. 12 ust. 3 załącznika XIII regulaminu pracowniczego i przyznaje jej stopień na podstawie obecnego art. 32 regulaminu pracowniczego;