

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (четвърти състав)

9 октомври 2008 година *

По дело C-16/07 P,

с предмет жалба на основание член 56 от Статута на Съда, подадена на 18 януари 2007 г.,

Marguerite Chetcuti, служител със спомагателни функции в Комисията на Европейските общности, с местожителство в Zejtun (Малта), за която се явява адв. М.-А. Lucas, avocat,

жалбоподател,

като другата страна в производството е

Комисия на Европейските общности, за която се явяват г-н V. Joris и г-жа К. Herrmann, в качеството на представители, със съдебен адрес в Люксембург,

ответник в първоинстанционното производство,

* Език на производството: френски.

СЪДЪТ (четвърти състав),

състоящ се от: г-н K. Lenaerts, председател на състав, г-н T. von Danwitz, г-жа R. Silva de Lapuerta, г-н E. Juhász (докладчик) и г-н G. Arestis, съдии,

генерален адвокат: г-н Y. Bot,
секретар: г-жа C. Strömholm, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 13 март 2008 г.,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 12 юни 2008 г.,

постанови настоящото

Решение

- 1 С жалбата си г-жа Chetcuti иска отмяна на Решение на Първоинстанционния съд на Европейските общности от 8 ноември 2006 г. по дело Chetcuti/Комисия, T-357/04, все още непубликувано в Сборника, наричано по-нататък „обжалваното съдебно решение“), с което Първоинстанционният съд отхвърля нейната жалба за отмяна на решението на конкурсната комисия от 22 юни 2004 г., по силата на

което се отхвърля кандидатурата ѝ в процедура за провеждане на конкурс (наричано по-нататък „спорното решение“), както и на последващите актове в посочената процедура.

Правна уредба

- 2 Член 4 от Правилника за длъжностните лице на Европейските общности (наричан по-нататък „Правилника“) в редакцията му от 30 април 2004 г., приложима към фактите по делото, предвижда:

„Не се допуска назначаване или повишаване с цел, различна от заемане на свободна длъжност по предвидения в настоящия правилник ред.

Свободните длъжности във всяка институция се обявяват на служителите на съответната институция веднага след като органът по назначаването (наричан по-нататък „ОН“) вземе решение за заемане на тази длъжност.

Ако свободната длъжност не може да бъде зета чрез преместване, повишаване или вътрешен конкурс, тази длъжност се обявява на служителите на трите Европейски общности“.

3 Член 27 от Правилника гласи:

„Назначаването на длъжностни лица има за цел да осигури на институцията услугите на длъжностни лица със способности, ефикасност и почтеност, отговарящи на най-високите стандарти, подбрани на възможно най-широка географска основа измежду гражданите на държавите — членки на Общностите.

[...]“.

4 Член 29, параграф 1 от Правилника предвижда:

„Преди заемането на свободната длъжност в институция ОН първо разглежда:

а) възможностите за повишаване и преместване в рамките на институцията,

б) възможностите да се проведат вътрешни конкурси за институцията,

- в) дали са постъпили заявления за преместване от длъжностни лица от други институции на трите Европейски общности

и след това пристъпва към процедурата за провеждане на конкурси — конкурс по документи или чрез изпит или по документи и изпит. Процедурата за провеждане на конкурси е описана в приложение III.

Процедурата може да се проведе и с цел съставяне на списък с резерви за бъдещи назначения.“

- 5 Член 1 от приложение III към Правилника, озаглавено „Конкурси“, гласи:

„1. Обявленията за конкурси се изготвят от ОН след консултации със съвместната комисия.

В обявлението се посочва:

- а) естеството на конкурса (вътрешен конкурс за институцията, вътрешен конкурс за институциите, конкурс на общо основание [...]);

- б) вида на конкурса (по документи, чрез изпит или по документи и изпит);

- в) естеството на функциите и задачите, присъщи на длъжностите за заемане;

- г) дипломите и другите свидетелства за придобита квалификация или за професионалния опит, изискван за заемане на съответната длъжност;

[...]“.

- 6 Член 3 от Условието за работа на другите служители на Европейските общности (наричани по-нататък „УРДС“), в редакцията им, която е била в сила до 30 април 2004 г., приложима към фактите по делото, предвижда:

„По смисъла на Условието за работа „служител със спомагателни функции“ означава:

- а) служител, нает да изпълнява на пълно или непълно работно време, в рамките на ограниченията по член 52, определени функции в институцията, без да заема длъжност, включена в щатното разписание, приложено към бюджета за съответната институция;

б) служител, нает след разглеждане на всички възможности за вътрешно съвместителство в рамките на институцията, да замества определени лица, които временно са възпрепятствани да изпълняват задълженията си, а именно:

— длъжностни лица или срочно наети служители от категориите В, С, D или лингвисти,

— по изключение, длъжностни лица или срочно наети служители от категория А, различни от степените А 1 и А 2, заемащи тясно специализирани длъжности,

като заплатите на този вид служители се изплащат от общите бюджетни кредити, предназначени за тази цел в частта от бюджета за съответната институция“.

7 В съответствие с член 9 от УРДС срочно наетите лица не могат да бъдат назначавани за друга цел освен заемане в съответствие с дял II на свободна длъжност, включена в щатното разписание, прикрепено към частта от бюджета за съответната институция.

8 Член 12, параграф 1 от УРДС гласи:

„Назначаването на срочно наети служители има за цел да осигури на институциите сътрудничеството на лица, които притежават високи професио-

нални качества, ефективност и почтеност, наети на възможно най-широка географска основа измежду гражданите на държавите-членки на Общностите.

[...]“.

- 9 За разлика от това, УРДС не съдържат никакво изискване относно очакваните професионални качества и ефикасност на служителите със спомагателни функции във връзка с тяхното наемане.
- 10 Член 52 от УРДС предвижда:

„Действителната продължителност на служебното правоотношение на служителите със спомагателни функции, включително продължителността на евентуалното подновяване на договора им, не може да надвишава:

- а) продължителността на заместването, което служителят трябва да осигури, ако е бил нает да замества длъжностно лице или срочно нает служител, който временно не е бил в състояние да изпълнява задълженията си,
- б) три години, във всички останали случаи.“

Обстоятелства, предхождащи спора

- 11 Жалбоподателката е изпълнявала функциите на местен служител, назначен в Делегацията на Комисията на Европейските общности в Малта за периода от 1 ноември 1991 г. до 30 април 2004 г. Договорът ѝ е прекратен поради присъединяването на Република Малта към Европейския съюз на 1 май 2004 г., което води до закриването на делегацията в тази страна.

- 12 На 27 април 2004 г. жалбоподателката подписва договор като служител със спомагателни функции от категория В за определен срок, от 1 май 2004 г. до 31 декември 2004 г. Член 2 от договора ѝ гласи, че тя изпълнява функциите на „служител, натоварен със сложни задачи като редакция, корекция, счетоводство или технически работи“.

- 13 На 6 април 2004 г. Комисията публикува обявление за конкурс, озаглавено „Обявление за вътрешен конкурс за преминаване от категория В към категория А СОМ/РА/04“. Става въпрос за конкурс чрез изпит, целящ съставянето на списък с резерви за бъдещи назначения на администратори (А 7/А 6).

- 14 Точка III.1 от обявлението за конкурса, озаглавена „Условия за записване“, гласи, както следва:

„Могат да кандидатстват длъжностните лица и срочно наетите служители, посочени в дял I (Общи разпоредби), член 2 от [УРДС], които са класирани в една от степените на категория В,

могат да кандидатстват също длъжностните лица и срочно наетите служители, посочени в дял I (Общи разпоредби), член 2 от [УРДС], които са класирани в една от степените на по-горната категория

и които към момента на крайния срок за подаване на кандидатурите [...]:

[...]

- б) имат поне 5 години старшинство в категория В или в по-горна категория, придобито в качеството на длъжностно лице или [на срочно нает служител или на служител със спомагателни функции, групи I, II, III, IV и V] в Комисията, или отчасти в други институции или агенции (приложение 1), статутът на чийто персонал се урежда от Правилника или от [УРДС].

[...]“.

15 Жалбоподателката е подала кандидатурата си за посочения по-горе конкурс.

16 Със спорното решение кандидатурата на г-жа Chetcuti е отхвърлена с мотива, че тя не отговаряла нито на условието за старшинство, нито на условието, свързано с административния статут, доколкото само длъжностните лица или срочно наетите служители можели да кандидатстват.

Производството пред Първоинстанционния съд и обжалваното съдебно решение

- 17 С жалбата си, депозирана в секретариата на Първоинстанционния съд на 31 август 2004 г., г-жа Chetcuti иска отмяна на спорното решение, както и на последващите актове в процедурата за провеждане на конкурс.
- 18 С първото си правно основание тя поддържа, че обявлението за конкурс, в частта, в която запазва достъпа до спорния конкурс единствено за длъжностните лица и срочно наетите служители и изключва по този начин служителите със спомагателни функции, противоречи на член 4, член 27 и член 29, параграф 1, буква б) от Правилника, както и на принципа на равно третиране. Следователно спорното решение било незаконно.
- 19 С второто си правно основание г-жа Chetcuti изтъква, че обявлението за конкурса, в частта, в която изисква старшинство от 5 години в категория В или в по-горна категория, придобито като длъжностно лице, срочно нает служител или служител със спомагателни функции от групите I—V и изключва прослуженото време, придобито като местен служител, противоречи на членове 27 и 29 от Правилника, както и на интереса на службата и на принципа на равно третиране. Следователно спорното решение било незаконно и на това основание.
- 20 Що се отнася до първото правно основание, Първоинстанционният съд е изследвал в точки 49—51 от обжалваното съдебно решение естеството и степента на правото на преценка, предоставено на институциите във връзка с процедурите по назначаване. Той е приел, че Правилникът предоставя широко право на преценка на институциите, що се отнася до процедурите по назначаване, и че контролът на общностния съд се ограничава до въпроса дали компетентният орган не си е послужил с правото си на преценка по явно погрешен начин.

- 21 В точки 52 и 53 от същото решение Първоинстанционният съд посочва, че различните категории лица, наети от Общностите, отговарят на легитимни нужди на общностната администрация. Той добавя, че съществените изисквания, установени за назначаването на длъжностните лица и на срочно наетите служители, са различни от установените за служителите със спомагателни функции.
- 22 Първоинстанционният съд е установил в точка 56 от обжалваното съдебно решение, че от обявяването за конкурса следва, че спорният конкурс е „вътрешен конкурс за преминаване от категория В към категория А“ и има основно за цел да позволи преминаването от категория В към категория А на длъжностните лица и на срочно наетите служители. В точка 57 от посоченото решение Първоинстанционният съд е приел, че в конкретния случай не било установено, че Комисията си е послужила погрешно с правото си на преценка, предвиждайки условия за допускане, отнасящи се до качеството на длъжностно лице или на срочно нает служител, изключвайки служители със спомагателни функции.
- 23 Първоинстанционният съд е приел за ирелевантен довода на жалбоподателката, според който спорният конкурс, бидейки от една страна отворен за срочно наетите служители от категориите А или В, и от друга страна, за длъжностните лица от категория А, представлявал не само конкурс за преминаване от категория В към категория А, но също и вътрешен конкурс от друго естество. Той подчертава, че срочно наетите служители и длъжностните лица, допуснати до този конкурс, независимо дали са от категория А или от категория В, за разлика от служителите със спомагателни функции, вече са доказали способностите си при първоначалното им назначаване, в съответствие с член 27 от Правилника и член 12 от УРДС.
- 24 Тъй като последните разпоредби вече са били приложени при първоначалното назначаване на длъжностните лица и на срочно наетите служители, Първоинстанционният съд е констатирал, че доводът на жалбоподателката, според който Комисията не се била съобразила с целта на всяко назначаване, определена в гореспоменатите разпоредби, е неоснователен.

- 25 В точка 61 от обжалваното съдебно решение Първоинстанционният съд е установил факта, че макар и по силата на член 3 от УРДС служителите със спомагателни функции да могат да упражняват всички видове функции, то това не е достатъчно, за да се уеднакви статутът им с този на длъжностните лица и на срочно наетите служители за целите на конкурсите за повишаване в длъжност.
- 26 Първоинстанционният съд е приел накрая, в точка 62 от същото решение, че тъй като правното положение на длъжностните лица и на срочно наетите служители, от една страна, и на служителите със спомагателни функции, от друга страна, е несравнимо поради несходството на условията им за назначаване, жалбоподателката неоснователно се е позовала на нарушение на принципа на равно третиране.
- 27 Предвид тези доказателства Първоинстанционният съд е отхвърли първото правно основание на жалбоподателката и е направил извода, че тъй като Комисията може законно да запази достъпа до спорния конкурс за длъжностните лица и за срочно наетите служители, отхвърлянето на кандидатурата на жалбоподателката е обосновано. Поради тази причина Първоинстанционният съд не е счел за необходимо да се произнесе по второто правно основание, свързано със старшинството, изисквано за допускане до посочения конкурс, както и по последващите актове в процедурата за провеждане на конкурса.

Искания на страните

- 28 С жалбата си, депозирана в секретариата на Съда на 18 януари 2007 г., жалбоподателката иска от Съда:

— да отмени обжалваното съдебно решение,

По жалбата

30 От жалбата следва, че жалбоподателката посочва по същество три правни основания в подкрепа на обжалването.

31 С първото си правно основание тя изтъква, че обжалваното съдебно решение нарушава понятието за „вътрешен конкурс“ по смисъла на член 4 и член 29, параграф 1, буква б) от Правилника и не се съобразява с целта на всяко назначаване, както тя следва от член 4, параграф 1 и член 27 от Правилника. С второто си правно основание жалбоподателката счита, че Първоинстанционният съд е нарушил принципа на равно третиране. С третото си правно основание жалбоподателката поддържа, че обжалваното съдебно решение не е надлежно мотивирано.

32 Като счита, че основният и преобладаващ довод на жалбоподателката се състои в поддържането, че нейната кандидатура е била предмет на третиране, което противоречи на принципа на равенство, Съдът преценява, че следва да започне разглеждането на настоящата жалба от второто правно основание.

По второто правно основание

Доводи на страните

- 33 С второто си правно основание жалбоподателката поддържа, че обжалваното съдебно решение нарушава принципа на равно третиране. Според нея Първоинстанционният съд погрешно е приел, че правното положение на длъжностните лица и на срочно наетите служители не е сравнимо с това на служителите със спомагателни функции.
- 34 Жалбоподателката изтъква в частност, че Първоинстанционният съд е допуснал грешка при прилагане на правото, доколкото е обосновал този извод, като е констатирал, че за разлика от длъжностните лица и срочно наетите служители, служителите със спомагателни функции не са длъжни да доказват при първоначалното им назначаване най-високи професионални качества, ефективност и почтеност.
- 35 Така жалбоподателката подчертава, че единствено длъжностните лица или срочно наетите служители от категория В са доказали професионалните си качества по отношение на функциите, принадлежащи към тази категория, но не били доказали допълнителни професионални качества за упражняване на функциите от категория А. Следователно, противно на приетото от Първоинстанционния съд, от различните условия за назначаване на длъжностните лица и на срочно наетите служители не следвало, че тяхното положение не е сравнимо с това на служителите със спомагателни функции за целите на допускането им до участие в спорния конкурс.

36 Жалбоподателката изтъква, че обстоятелството, че служителите със спомагателни функции могат, подобно на длъжностните лица и срочно наетите служители, да упражняват всички видове функции, доказва в достатъчна степен тяхната способност да упражняват функциите на длъжностите за заемане.

37 Комисията преценява, че предвид разликите, присъщи на наемането на длъжностните лица и на срочно наетите служители спрямо служителите със спомагателни функции, изключването на последните от спорния конкурс не нарушава принципа на равно третиране.

38 Тя уточнява, че изискването за най-високи професионални качества, за ефективност и за почтеност, което е необходимо за назначаването на длъжностните лица и на срочно наетите служители, определя не само характера на тяхната юридическа връзка с институцията, но също и възможността им за кариерно развитие или не в нея.

39 Според Комисията доводите на жалбоподателката относно възможността на служителите със спомагателни функции да упражняват всички видове функции не са подкрепени с никакво конкретно доказателство. Просто една възможност за тези служители да упражняват всички видове функции не била достатъчна, за да се счита, че е необходимо спорният конкурс да бъде отворен за тях. Комисията подчертава в това отношение, че за разлика от служителите със спомагателни функции, длъжностните лица и срочно наетите служители трябва задължително да отговарят на условията за назначаване, установени в член 27 от Правилника и член 12 от УРДС. Освен това Комисията напомня, че действителното упражняване на функции от служителите със спомагателни функции е било взето предвид в рамките на втория критерий за допускане, който включва в изчисляването на необходимото старшинство опита, придобит като служител със спомагателни функции.

Съображения на Съда

- 40 В самото начало следва да се припомни, че принципът на равно третиране изисква да не се третират по различен начин сходни положения и да не се третират еднакво различни положения, освен ако такова третиране не е обективно обосновано (вж. Решение от 3 май 2007 г. по дело *Advocaten voor de Wereld*, C-303/05, Сборник, стр. I-3633, точка 56 и Решение от 15 май 2008 г. по дело *Delay*, C-276/07, Сборник, стр. I-3635, точка 19).
- 41 Във връзка с това трябва да се изследва дали, както твърди жалбоподателката, Първоинстанционният съд е допуснал грешка при прилагане на правото, като е констатирал, че положението на служителите със спомагателни функции не е сравнимо с това на длъжностните лица и на срочно наетите служители.
- 42 Както посочва генералният адвокат в точки 87—92 от заключението си, от разпоредбите на Правилника и на УРДС следва, че съществуват разлики между административния статут, изискванията за назначаване и условията за наемане на служителите със спомагателни функции и тези на длъжностните лица и на срочно наетите служители.
- 43 На първо място, от съвместния прочит на членове 5 и 6 от Правилника и на членове 3 и 9 от УРДС следва, че за разлика от длъжностните лица и от срочно наетите служители, които заемат длъжност, включена в щатното разписание, служителите със спомагателни функции упражняват, освен когато заместват, административна дейност, която не е включена в това разписание (вж. в този смисъл Решение от 1 февруари 1979 г. по дело *Deshormes/Комисия*, 17/78, *Recueil*, стр. 189, точка 35 и Решение от 19 ноември 1981 г. по дело *Fournier/Комисия*, 106/80, *Recueil*, стр. 2759, точка 9).

- 44 На второ място, както посочва Първоинстанционният съд в обжалваното съдебно решение, за служителите със спомагателни функции не съществува разпоредба, аналогична на тази, която се прилага за длъжностните лица и за срочно наетите служители в съответствие с член 27, първа алинея от Правилника и член 12, параграф 1 от УРДС. От това следва, че за разлика от длъжностните лица и от срочно наетите служители, служителите със спомагателни функции не трябва да доказват най-високи професионални качества, почтеност и ефективност при назначаването им.
- 45 На трето място, за разлика от длъжностните лица и от срочно наетите служители, служителите със спомагателни функции не са подчинени на система за атестиране или за периодични доклади.
- 46 На четвърто място, необходимо е да се отбележи, че член 32 от Правилника и член 8 от УРДС предоставят за срочно наетите служители възможността да продължат кариерното си развитие в качеството на длъжностни лица в съответствие с установените в Правилника процедури. В този случай старшинството в стъпка, придобито в качеството на срочно нает служител, се запазва, ако въпросният служител бъде назначен за длъжностно лице в същата степен непосредствено след този период. Аналогични разпоредби обаче липсват за служителите със спомагателни функции.
- 47 На пето място, служителите със спомагателни функции не са част от режима за социално осигуряване, установен по общо съгласие на институциите на Общностите, към които принадлежат длъжностните лица и срочно наетите служители.
- 48 Следва да се констатира, че от тези разлики произтича, че служителите със спомагателни функции не се назначават, за да изпълняват постоянна задача в общностните институции. Напротив, както Съдът вече се е произнесъл, характеристиката, която отличава договора на служител със спомагателни функции, е нетрайността на назначаването му във времето, като се има предвид,

че този договор може да се използва само за да се осигури краткотрайно заместване или за да се извършат административни задачи с временен характер или отговарящи на неотложна необходимост или които не са точно определени (вж. посочените по-горе Решение по дело Deshormes/Комисия, точка 37 и Решение по дело Fournier/Комисия, точка 9). Служителите със спомагателни функции представляват поради този факт различна категория служители, която отговаря на различни нужди на институциите, които ги наемат.

49 От това следва, че служителите със спомагателни функции не могат да бъдат приравнени на длъжностните лица и на срочно наетите служители, що се отнася до възможността за кариерно развитие в общностните институции.

50 Следователно Първоинстанционният съд правилно е констатирал, че положението на служителите със спомагателни функции е различно от това на длъжностните лица и на срочно наетите служители и че предвид тази разлика изключването на служителите със спомагателни функции от спорния конкурс не нарушава принципа на равно третиране.

51 Поради тази причина второто правно основание следва да се отхвърли като неоснователно.

По първото правно основание

По допустимостта

52 В началото Комисията изтъква, че доводът на жалбоподателката, доколкото поставя под съмнение направената от Първоинстанционния съд квалификация на спорния конкурс, е недопустим. Тя напомня, че според постоянната съдебна практика Първоинстанционният съд като юрисдикция от първа инстанция е единствено компетентен да установи фактите и да ги прецени. Първоинстанционният съд обаче при суверенната си преценка на фактите и без да ги изопачава по никакъв начин, бил счел, при прочита на съдържанието и на условията за записване във въпросния конкурс, следователно обективно, че този вътрешен конкурс представлявал основно конкурс за преминаване в категория или за повишаване.

53 В това отношение е необходимо да се припомни, че според постоянната съдебна практика, когато Първоинстанционният съд е установил или преценил фактите, Съдът е компетентен по силата на член 225 ЕО да упражни контрол върху правната квалификация на тези факти и върху правните последици, които Първоинстанционният съд е извел от тях (вж. Решение от 6 април 2006 г. по дело General Motors/Комисия, C-551/03 P, Recueil, стр. I-3173, точка 51 и Решение от 22 май 2008 г. по дело Degussa/Комисия и Съвет, C-266/06 P, точка 72).

54 От това следва, че доводите на жалбоподателката, според които Първоинстанционният съд е направил погрешна правна квалификация на спорния конкурс, са допустими.

По съществуващото на спора

— Доводи на страните

- 55 С първото си правно основание жалбоподателката изтъква, че Първоинстанционният съд не се е съобразил с понятието „вътрешен конкурс“ по смисъла на член 4 и член 29, параграф 1, буква б) от Правилника, както и с целта на всяко назначаване, както тя следва от член 4, параграф 1 и член 27, първа алинея от Правилника.
- 56 На първо място, жалбоподателката поддържа, че Първоинстанционният съд погрешно се е позовал на основната цел на спорния конкурс, както тя субективно е била определена в заглавието на обявлението за конкурс, а именно „вътрешен конкурс за преминаване“, за да установи кои категории кандидати могат законно да бъдат или не допуснати до този конкурс.
- 57 Жалбоподателката изтъква, че едно такова установяване трябвало по-скоро да се основава на обективното естество на посочения конкурс, както това следва от обективните условия за допускане, формулирани в самото обявление за конкурс. Жалбоподателката уточнява в това отношение, че спорният конкурс бил отворен не само за длъжностни лица от категория В, които желаят да станат длъжностни лица от категория А, но също и за срочно наетите служители от категориите А и В, които желаят да бъдат титуляризирани.
- 58 Жалбоподателката изтъква, че щом като конкурсът е квалифициран като „вътрешен конкурс за институцията“, участието на служителите със спомага-

телни функции не може да се изключи в приложение на практиката на Съда, както и на тази на Първоинстанционния съд, и по-специално на Решение на Съда от 31 март 1965 г. по дело Rauch/Комисия, 16/64 (Recueil, стр. 179) и на Решение на Първоинстанционния съд от 15 ноември 2001 г. по дело Van Huffel/Комисия (T-142/00, Recueil FP, стр. I-A-219 и II-1011).

59 При условията на евентуалност жалбоподателката поддържа, че доколкото може да се прецени, че Първоинстанционният съд е квалифицирал спорния конкурс като „конкурс за преминаване“, а не като „вътрешен конкурс за институцията“, той е допуснал грешка при прилагане на правото, защото една такава квалификация била основана на субективни критерии, приети от страните. Тя посочва, че дори да се предположи, че спорният конкурс е имал за цел основно преминаването от категория В към категория А, то във всеки случай ставало въпрос и за конкурс за титуляризиране и следователно той трябвало да се квалифицира като „вътрешен конкурс“, тъй като съдебната практика по членове 4 и 29 от Правилника определяла такъв конкурс като конкурс, отворен за персонала с нормативноустановен статут в широк смисъл, т.е. за всички тези, които са на служба в институцията по силата на публичноправно отношение.

60 На второ място, жалбоподателката поддържа, че Първоинстанционният съд е допуснал грешка при прилагане на правото, като е установил, че изключването на служителите със спомагателни функции от спорния конкурс не накърнявало целта на всяко назначаване, както тя следва от член 4, параграф 1 и член 27 от Правилника, както и от практиката на Първоинстанционния съд, и по-специално от Решение по дело Van Huffel/Комисия, посочено по-горе.

61 Жалбоподателката изтъква, че посочената цел изисква условията за достъп до конкурс да бъдат установени в зависимост от изискванията на длъжностите за заемане. Според жалбоподателката обаче не е такъв случаят, що се отнася до условията за допускане до спорния конкурс, тъй като те изключват категории от потенциални кандидати, които все пак притежават качества, равностойни на тези на кандидатите, допуснати до посочения конкурс.

- 62 В това отношение жалбоподателката повтаря, че за целите на спорния конкурс положението на служителите със спомагателни функции е сравнимо с това на длъжностните лица или на срочно наетите служители от категория В, доколкото никоя от тези три категории служители не е доказала професионалните си качества по отношение на функциите, принадлежащи към категория А. Освен това фактът, че в съответствие с член 3 от УРДС служителите със спомагателни функции могат да упражняват всички видове функции, предполага, че тези служители имат равностойни или почти равностойни умения на длъжностните лица. Тя изтъква също, че самото обявление за конкурс допускало като подходящ професионален опит не само времето, прослужено като длъжностно лице или срочно нает служител, но също и това, прослужено като служител със спомагателни функции. Според жалбоподателката от това следва, че опитът, придобит в едната или в другата от тези функции, е равностоен. Жалбоподателката смята, че доказателството за най-високи професионални качества, ефективност и почтеност трябвало да следва от успеха на изпитите за предварителен и окончателен подбор.
- 63 Комисията изтъква, че Първоинстанционният съд правилно е приел, че спорният конкурс бил основно конкурс за преминаване от категория В към категория А, който имал за цел кариерното развитие на длъжностните лица и на срочно наетите служители — и едните, и другите вече назначени от Комисията в съответствие с член 27 от Правилника и член 12 от УРДС.
- 64 Според Комисията дори конкурсът да представлявал в някои хипотези и конкурс за титуляризиране, това обстоятелство не можело да задължи ОН да го отвори за целия персонал на институцията и така да заобиколи основната му цел. Една такава хипотеза би накърнила широкото право на преценка, признато на ОН в областта на конкурсите.
- 65 Комисията поддържа, противно на твърдяното от жалбоподателката, че интересът на службата бил кариерното развитие на длъжностните лица и на срочно наетите служители, като една такава цел вече била приета от общностния съд за легитимна (Решение на Съда от 16 октомври 1975 г. по дело Deboeck/

Комисия, 90/74, Recueil, стр. 1123 и Решение на Първоинстанционния съд от 6 март 1997 г. по дело de Kerros и Kohn-Bergé/Комисия, T-40/96 и T-55/96, Recueil FP, стр. I-A-47 и II-135, точка 46). Освен това тя изтъква, че член 45, параграф 2 от Правилника предвижда също така организирането на вътрешни конкурси единствено за длъжностните лица, за да могат да преминат в по-горната категория, което изключвало участието на служителите със спомагателни функции в посочените конкурси, тъй като поради особеностите на техния режим на работа те не могат да се представят на тези конкурси.

66 Комисията поддържа, че Решение по дело Rauch/Комисия, посочено по-горе, няма абсолютната стойност, която жалбоподателката изглежда му приписва. Тя отбелязва, че делото, довело до посоченото решение, засяга конкурс, организиран през 1963 г., който бил обявен от обстоятелствата на онова време, а именно че Комисията е била в процес на организация и е прибегвала широко до служителите със спомагателни функции. Комисията изтъква, че през 1963 г. тя разполагала с голям брой длъжностни лица и срочно наети служители, на които искала чрез спорния конкурс да даде последен шанс да преминат в по-горната категория посредством вътрешен конкурс преди влизането в сила на регламент, който щял да премахне тази възможност.

67 Комисията смята, че жалбоподателката напразно се позовава на изискванията на длъжностите за заемане, за да установи липсата на всякаква уместност на критерия относно първоначалното назначаване. Всъщност в хода на провеждането на спорния конкурс длъжностите за заемане все още не са били определени с точност. Този конкурс имал за цел да създаде списък с резерви в някои области. Следователно изискванията, свързани с първоначалното назначаване, представлявали подходящ критерий. Това било още по-вярно, след като поддържането на ефективността на професионалните качества и на почтеността на длъжностните лица и на срочно наетите служители е предмет на периодично оценяване.

— Съображения на Съда

- 68 Следва да се констатира, че в точка 56 от обжалваното съдебно решение Първоинстанционният съд е приел, че от обявлението за конкурса следва, че спорният конкурс трябвало да бъде квалифициран като „вътрешен конкурс за преминаване от категория В към категория А“. Става въпрос за вид „вътрешни конкурси за институцията“ по смисъла на член 29, параграф 1, буква б) от Правилника.
- 69 Като се основава на Решение по дело Rauch/Комисия, посочено по-горе, жалбоподателката изтъква, че такъв конкурс по необходимост трябва да бъде отворен за всички лица, които са на служба в институцията, независимо на какво основание. Следователно противно на приетото от Първоинстанционния съд, служителите със спомагателни функции не можели a priori да бъдат изключени от вътрешен конкурс за институцията.
- 70 Тези доводи не могат да бъдат приети.
- 71 Следва да се посочи, че по делото, довело до Решение Rauch/Комисия, посочено по-горе, жалбоподателката оспорвала правото на ОН да разшири и спрямо служителите със спомагателни функции правото на участие във вътрешен конкурс за институцията. Делото се отнасяло до въпроса дали ОН разполага или не с възможността да допусне участието на служителите със спомагателни функции в един такъв конкурс.
- 72 На този въпрос Съдът е отговорил утвърдително, но от това все пак не следва, че ОН е длъжен занапред да отваря всеки вътрешен конкурс за институцията за всички лица, които са на служба в нея.

- 73 Действително макар и да е вярно, че напълно дословен прочит на Решение по дело Rauch/Комисия, посочено по-горе, би оставил впечатлението, че вътрешен конкурс за институцията се отнася до всички лица на служба в нея, то въпросните разпоредби трябва да се тълкуват и съобразно структурата и целта на Правилника и на УРДС.
- 74 При тези обстоятелства Първоинстанционният съд правилно приема в точка 48 от обжалваното съдебно решение, като се основава на Решение по дело Rauch/Комисия, посочено по-горе, че вътрешният конкурс се отнася „по принцип“ до всички лица на служба в институцията, но предвид широкото право на преценка, което Правилникът предоставя на институциите при организирането на конкурси, отхвърля довода на жалбоподателката.
- 75 Освен това трябва да се констатира, като се следват изложените в точка 66 от настоящото решение доводи на Комисията, че решение на Съда, постановено през 1965 г. в областта на управлението на персонала на институциите, трябва да се тълкува с оглед на съвременните изисквания.
- 76 Накрая следва да се отбележи, че тълкуването, според което ОН бил задължен да допусне до вътрешен конкурс за институцията всички лица на служба в нея, накърнявало широкото право на преценка, което според постоянната практика на Съда е признато на общностните институции при организирането на службите им, и по-специално при определянето на видовете конкурси и техните условия (вж. Решение по дело Deboeck/Комисия, посочено по-горе, точка 29, Решение от 9 февруари 1984 г. по дело Fabius/Комисия, 39/83, Recueil, стр. 627, точка 7, Решение от 8 юни 1988 г. по дело Vlachou/Сметна палата, 135/87, Recueil, стр. 2901, точка 23 и Решение от 14 октомври 2004 г. по дело Pflugradt/ЕЦБ, С-409/02 Р, Recueil, стр. I-9873, точка 42).

- 77 Условието за допускане до конкурс трябва да бъдат определени в зависимост от интереса на службата, а за да определят този интерес, общностните институции разполагат с широко право на преценка (вж. в този смисъл Решение от 4 февруари 1987 г. по дело Bouteiller/Комисия, 324/85, Recueil, стр. 529, точка 6, Решение от 12 февруари 1987 г. по дело Bonino/Комисия, 233/85, Recueil, стр. 739, точка 5 и Решение от 3 април 2003 г. по дело Парламент/Samper, C-277/01 P, Recueil, стр. I-3019, точка 35).
- 78 Предвид тези съображения е необходимо да се признае, че Първоинстанционният съд не е допуснал грешка при прилагане на правото, като е констатирал, че спорният конкурс е могъл законно да изключи служителите със спомагателни функции, без това по необходимост да включва нарушение на понятието за вътрешен конкурс за институцията.
- 79 Жалбоподателката изтъква освен това, че спорният конкурс нарушава императивните разпоредби на член 4, параграф 1 и член 27, първа алинея от Правилника, според които условията за допускане до конкурси трябва да бъдат определени в зависимост от изискванията на длъжностите за заемане. Това задължение не било спазено в случая на спорния конкурс, тъй като условията за достъп до този конкурс изключват категории от потенциални кандидати, които притежават качества, равностойни на тези на допуснатите до посочения конкурс кандидати.
- 80 Този довод обаче не е убедителен.
- 81 На първо място, поради изложените в точка 44 от настоящото решение мотиви не е установено, че служителите със спомагателни функции по необходимост притежават качества, равностойни на тези на длъжностните лица и на срочно наетите служители.

82 На второ място, от задължението за определяне на условията за допускане в зависимост от длъжностите за заемане не следва, че ОН е длъжен да допусне всички категории потенциални кандидати до вътрешен конкурс за институцията.

83 От това следва, че Първоинстанционният съд не е допуснал грешка при прилагане на правото, като е установил, че изключването на служителите със спомагателни функции от спорния конкурс не нарушава целта на всяко назначаване в съответствие с член 4, параграф 1 и член 27 от Правилника.

84 Следователно първото правно основание трябва да се отхвърли като неоснователно.

По третото правно основание

Доводи на страните

85 С третото си правно основание жалбоподателката изтъква, че Първоинстанционният съд е пропуснал да отговори на някои доводи, които тя е повдигнала пред тази юрисдикция и основно на тези, които целят да опровергават тезата на Комисията, според която липсата в обявлението за конкурс на всякакво изискване по отношение на необходимите квалификации се обяснява с факта, че спорният конкурс си е поставял за цел участието на кандидатите, които вече са доказали най-високи професионални качества, ефективност и почтеност при първоначалното им назначаване.

86 Комисията смята, противно на поддържаното от жалбоподателката, че обжалваното съдебно решение е достатъчно мотивирано в частта, в която Първоин-

станционният съд е приел критерия за прилагането на член 27 от Правилника и член 12 от УРДС при първоначалното назначаване на длъжностните лица и на срочно наетите служители, за да отхвърли първото правно основание на жалбата.

Съображения на Съда

- 87 От постоянната съдебна практика следва, че задължението за мотивиране от страна на Първоинстанционния съд по силата на член 36, първо изречение и член 53, първа алинея от Статута на Съда не налага на същия да излага изчерпателно и да посочва поединично всички представени от страните по спора съображения. Мотивите на Първоинстанционния съд могат следователно да бъдат имплицитни, при условие че дават възможност на засегнатото от решение на Първоинстанционния съд лице да се запознае с мотивите на това решение, а на Съда — да разполага с достатъчно елементи, за да упражни своя контрол (вж. Решение по дело Degussa/Комисия и Съвет, посочено по-горе, точка 103).
- 88 В това отношение от точки 49—53, 56, 57, както и 59—62 от обжалваното съдебно решение следва, че Първоинстанционният съд е обяснил надлежно причините, поради които изключването на служителите със спомагателни функции от спорния конкурс е обосновано, и е установил, че целта, определена за всяко назначаване, е била спазена.
- 89 При това положение третото правно основание следва се отхвърли като неоснователно.
- 90 От гореизложените съображения следва, че жалбата трябва да бъде отхвърлена изцяло.

По съдебните разноски

- 91 Съгласно член 69, параграф 2, първа алинея от Процедурния правилник, приложим към производството по обжалване по силата на член 118 от същия, загубилата делото страна се осъжда да заплати съдебните разноски, ако е направено такова искане. По силата на член 70 от същия правилник в спорове между Общностите и техни служители институциите понасят направените от тях разходи. От член 122, втора алинея от посочения правилник обаче произтича, че член 70 не се прилага по отношение на жалби, подадени от длъжностно лице или друг служител на институцията срещу нея.
- 92 След като Комисията е направила искане за осъждането на г-жа Chetcuti и нейната жалба е отхвърлена, тя трябва да бъде осъдена да заплати съдебните разноски.

По изложените съображения Съдът (четвърти състав) реши:

- 1) **Отхвърля жалбата.**
- 2) **Осъжда г-жа Chetcuti да заплати съдебните разноски по жалбата.**

Подписи