



## Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА НА ПУБЛИЧНАТА СЛУЖБА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ (първи състав)  
16 юли 2015 година

Дело F-116/14

**Simona Murariu**  
срещу

**Европейски орган за застраховане и професионално пенсионно осигуряване (ЕОЗППО)**

„Публична служба — Персонал на ЕОЗППО — Срочно нает служител — Обявяване на свободна длъжност — Изискване за минимален професионален опит от осем години — Вътрешен кандидат, който след приключването на стажа си е одобрен за срочно нает служител — Временно назначаване на новата длъжност, при която класирането е в по-висока степен — Техническа грешка в обявата за свободната длъжност — Оттегляне на предложението за заемане на длъжността — Прилагане на ОИР — Консултация с Комитета на персонала — Оправдани правни очаквания“

**Предмет:** Жалба, подадена на основание член 270 ДФЕС, с която г-жа Murariu иска по същество, от една страна, отмяната на решението от 24 февруари 2014 година, с което според нея изпълнителният директор на Европейския орган за застраховане и професионално пенсионно осигуряване (ЕОЗППО) оттегля решението си от 7 ноември 2013 година за назначаването ѝ на длъжност, която е била предмет на обявление за свободна длъжност, както и отмяна на решението от 24 юли 2014 година, с което се отхвърля подадената от нея по административен ред жалба, и от друга страна, да се осъди ЕОЗППО да поправи имуществените и неимуществените вреди, които тя твърди, че е претърпяла

**Решение:** Отменя решението от 24 февруари 2014 г. на Европейския орган за застраховане и професионално пенсионно осигуряване, с мотива че: в нарушение на придобитите права и на договорните клаузи на договорното правоотношение това решение отхвърля с обратно действие кандидатурата на г-жа Murariu за длъжността старши експерт по професионално пенсионно осигуряване („senior expert on personal pensions“) и оттегля имплицитно вече приетото от г-жа Murariu предложение за работа на временно основание, което ѝ е било направено на 17 юли 2013 г.; то лишава г-жа Murariu от правото на заплащане, съответстващо на степен AD 8 за периода на временното ѝ назначаване на съответната длъжност от 16 септември 2013 г. до 24 февруари 2014 г. Исканията за отмяна се отхвърлят в останалата им част. Осъжда Европейския орган за застраховане и професионално пенсионно осигуряване да плати обезщетение за вредата, претърпяна г-жа Murariu в периода от 16 септември 2013 г. до 24 февруари 2014 г., в размер, съответстващ на разликата между възнаградението между степени AD 6 и AD 8, увеличен с мораторни лихви, считано от 16 септември 2013 г. при лихвения процент, определен от Европейската централна банка за операциите по рефинансиране за съответния период, увеличен с два пункта. Исканията за обезщетение се отхвърлят в останалата им част.

Европейският орган за застраховане и професионално пенсионно осигуряване понася собствените си съдебни разноски и се осъжда да заплати направените от г-жа Murariu съдебни разноски.

### Резюме

1. *Длъжностни лица — Правилник — Общи разпоредби за изпълнение — Полагане на подписа на председателя на Управителния съвет — Последници*  
(член 110 от Правилника за длъжностните лица)

2. *Длъжностни лица — Срочно наети служители — Обявяване на свободна длъжност — Предмет — Задължение на администрацията да посочи условията за заемане на длъжност — Обхват — Отхвърляне на кандидатура поради неизпълнение на условие, което не се съдържа в обявлението за свободната длъжност, но е предвидено в приложимите към процедурата общи разпоредби за изпълнение — Допустимост — Условия*  
(член 110 от Правилника за длъжностните лица)

3. *Длъжностни лица — Правилник — Общи разпоредби за изпълнение — Процедура по приемане — Задължение на администрацията да се консултира с Комитета по персонала — Обхват — Граници*  
(член 110 от Правилника за длъжностните лица)

4. *Длъжностни лица — Принципи — Защита на оправданите правни очаквания — Условия — Невъзможност за позоваване на оправдани правни очаквания за оставянето в сила на явно незаконосъобразен акт*

5. *Длъжностни лица — Срочно наети служители — Увреждащ акт — Назначаване — Оттегляне на предложение за работа след приемането му от избрания кандидат — Незаконосъобразност*  
(членове 90 и 91 от Правилника за длъжностните лица; членове 14 и 47 от Условията за работа на другите служители на Европейския съюз)

6. *Длъжностни лица — Срочно наети служители — Назначаване — Срок за изпитване — Вътрешен кандидат, който вече е одобрен за срочно нает служител — Назначаване на нова длъжност, при която класирането е в по-висока степен — Изискване за нов стаж — Допустимост*  
(членове 10 и 14 от Условията за работа на другите служители на Европейския съюз)

7. *Длъжностни лица — Срочно наети служители — Назначаване — Класиране в степен — Вътрешен кандидат, който вече е одобрен за срочно нает служител — Временно назначаване на нова длъжност, при която класирането е в по-висока степен — Класиране с обратно действие след шестмесечния изпитателен срок — Недопустимост*

1. При приемането на общи разпоредби за изпълнение по смисъла на член 110 от Правилника полагането на подписа на председателя на Управителния съвет на орган на Съюза върху един от техните екземпляри служи само за да се удостовери, че тези общи разпоредби за изпълнение са акт, приет от Управителния съвет. Същевременно това не означава, че те са приети от посочения председател в лично качество.

(вж. т. 69)

2. Принципът на правната сигурност изисква администрацията да даде възможност на заинтересованите лица да се запознаят точно с обхвата на задълженията, които имат, или на правата, с които разполагат. Вследствие на това Принципът на правната сигурност задължава приета от администрацията норма, която определя права и задължения за членовете на персонала ѝ, да бъде съобщавана по подходящ начин при определени от администрацията условия и форма.

Когато става въпрос по-конкретно за правилата относно назначаването на срочно наети служители, органът, оправомощен да сключва договорите за назначаване в институция или агенция, трябва да посочи възможно най-точно в обявлението за свободна длъжност необходимите за заемането на тази длъжност условия, за да даде възможност на лицата да преценят дали могат да кандидатстват за тази длъжност. Този орган, разбира се, не може да бъде задължен да припомня условията, които са изрично предвидени в Правилника, тъй като се предполага, че кандидатите са запознати с тях, но обявлението за свободна длъжност би останало без предмет, при положение че неговият предмет е да информира кандидатите за условията, на които трябва да отговорят, за да заемат дадена длъжност, ако администрацията може да отстрани кандидат по съображения, които не са посочени изрично в това обявление или в Правилника или които не са били предварително публикувани по начин, достъпен или известен за кандидата.

Същевременно обаче институциите или агенциите по принцип имат възможността, дори задължението, за да гарантират спазването на принципа на равно третиране в провеждането на различните процедури по подбор за длъжности от една и съща степен, да отстранят даден кандидат за неспазване на условие, което поради техническа грешка при съставянето на текста не се съдържа в обявлението за свободната длъжност, но което ясно и недвусмислено произтича от общите разпоредби за изпълнение на Правилника и на Условията за работа на другите служители, издадени от посочената институция или агенция и надлежно публикувани и за които по тази причина се приема, че са известни на кандидатите, които полагат обичайно длъжматата грижа и които са членове на персонала на съответната институция или агенция. В това отношение член 110, параграф 3 от Правилника оставя на администрацията широко поле на преценка относно избора на метода за съобщаване на информацията, посочена в член 110 от Правилника.

(вж. т. 73—76)

Позоваване на:

Съд — решения от 30 октомври 1974 г., *Grassi/Съвет*, 188/73, EU:C:1974:112, т. 40, от 25 ноември 1976 г., *Küster/Парламент*, 123/75, EU:C:1976:162, т. 7, от 21 юни 2007 г., *ROM-projecten*, C-158/06, EU:C:2007:370, т. 25, от 11 декември 2007 г., *Skoma-Lux*, C-161/06, EU:C:2007:773, т. 28 и от 10 март 2009 г., *Heinrich*, C-345/06, EU:C:2009:140, т. 44

Първоинстанционен съд — решение от 2 октомври 1996 г., *Vecchi/Комисия*, T-356/94, EU:T:1996:136, т. 50

Съд на публичната служба — решения от 30 ноември 2009 г., *Wenig/Комисия*, F-80/08, EU:F:2009:160, т. 90, от 14 април 2011 г., *Šimonis/Комисия*, F-113/07, EU:F:2011:44, т. 73 и 74 и от 15 октомври 2014 г., *Moschonaki/Комисия*, F-55/10 RENV, EU:F:2014:235, т. 41 и 42

3. Докато общите разпоредби за изпълнение, посочени в член 110 от Правилника, не могат да бъдат приемани без съгласието на Комисията, като по този начин ѝ се възлагат известни надзорни правомощия, с Комитета по персонала обаче е предвидена само една консултация, т.е. незначителна форма на участие във вземането на решение, която в никакъв случай не предполага задължение на администрацията да се съобрази със становището, изразено от Комитета по персонала в рамките на консултирането с него. Независимо от това администрацията трябва стриктно да спазва посоченото задължение, когато консултирането с

Комитета по персонала може да повлияе на съдържанието на подлежащия на приемане акт, тъй като в противен случай тя би накърнила полезния ефект на задължението за консултиране с Комитета по персонала.

Посочените по-горе разпоредби на член 110 от Правилника не определят поредността на процедурите по приемане на общи разпоредби за изпълнение от агенциите по-конкретно що се отнася до това дали Комитетът по персонала в нея може или трябва да бъде изслушан предварително или след даденото от Комисията съгласие. В това отношение правото да приема общи разпоредби за изпълнение, формално предоставено на агенцията, се обуславя от съгласието на Комисията, така че в действителност както агенцията, така и Комисията имат правомощия за вземане на решения в тази област. Така Комитетът по персонала на една агенция може да бъде консултиран, преди да бъде одобрен проект на общи разпоредби за изпълнение от Комисията, ако впоследствие официално приетият текст от агенцията не се различава съществено, в резултат на изменения, внесени по искане на Комисията, от първоначалния текст, представен на Комитета по персонала.

Така агенцията има задължението да се консултира отново с Комитета по персонала, преди да приеме общите разпоредби за изпълнение, единствено ако тя реши да приеме изискваните от Комисията изменения в своето първоначално предложение, които засягат съществено структурата на това предложение. Такова задължение обаче е изключено за изменения с незначително отражение в отделни точки, като се припомня, че същественият характер на изменението трябва да се преценява от гледна точка на предмета и на систематичното място на изменените разпоредби, а не на последиците в личен план, които те могат да породят за съответните длъжностни лица или служители.

(вж. т. 86—88)

Позоваване на:

Съд — решение от 22 декември 2008 г., Centeno Mediavilla и др./Комисия, C-443/07 P, EU:C:2008:767, т. 52

Първоинстанционен съд — решение от 20 ноември 2003 г., Cerafogli и Poloni/ЕЦБ, T-63/02, EU:T:2003:308, т. 23 и цитираната съдебна практика

4. Макар че принципът на защита на оправданите правни очаквания може да ограничи правото на администрацията да оттегля с обратно действие незаконосъобразен акт, когато адресатът на акта е имал право да се довери на привидната му законосъобразност, това условие не може да се счита за изпълнено, когато са налице обективни обстоятелства, въз основа на които заинтересованото лице е трябвало да си даде сметка за наличието на грешка, или, с други думи, когато е налице основание за съмнение в законосъобразността на акта. В този смисъл заинтересованото лице не може да разчита на привидната законосъобразност на оттегления акт, когато този акт няма правно основание или е приет в нарушение на приложимите норми.

(вж. т. 98)

Позоваване на:

Общ съд — решение от 12 май 2010 г., Vui Van/Комисия, T-491/08 P, EU:T:2010:191, т. 44 и цитираната съдебна практика

5. Основанието на трудовото правоотношение на срочно нает служител със съответната институция или агенция е договорът за наемане на работа. Така, що се отнася до възможността да се прекрати договорно отношение, след като то вече се гради на размяната на волеизявленията на страните, органът, оправомощен да сключва договорите за наемане на

работа, не действа едностранно като орган по назначаването, а е длъжен, по силата на относимите договорни разпоредби, които го обвързват с неговия служител, и във всички случаи, да спазва разпоредбите на Условието за работа на другите служители, по-конкретно членове 14 и 47 от него.

Всъщност макар и никоя от разпоредбите на тези Условия да не забранява органът, оправомощен да сключва договорите за наемане на работа, чрез договорни разпоредби, по-благоприятни за служителите, да ограничи в интерес на посочените служители своето право, изведено от член 47 от посочените условия, да прекратява валидно сключени договори за наемане на работа, да се оттегля едностранно от договорното си задължение към заинтересования служител. По-конкретно, предложение за работа, отправено до кандидат с оглед на неговото наемане на работа като срочно нает служител, определено представлява обикновено намерение и на това основание — подготвителен акт, който не е правопораждащ, който може да бъде оттеглен, например когато органът, оправомощен да сключва договорите за наемане на работа след отправяне на предложението за работа, открие, че заинтересованото лице не отговаря на изискване, предвидено в Условието за работа на другите служители, в обявлението за свободната длъжност или във вътрешни разпоредби. Положението е различно обаче, когато това предложение е било прието, било е материализирано в решение на органа, оправомощен да сключва договорите за наемане на работа, и когато новото договорно отношение от фактическа страна вече е било предмет на начало на изпълнение. Въсъщност в подобен случай размяната на волеизявления на договарящите се страни поражда нови задължения от договорен характер, които ограничават правото на посочения орган да действа едностранно извън изрично предвидените хипотези в Условието за работа на другите служители, така както те са предвидени в член 47 от последните, и във всички случаи да предприема действия с обратна сила.

(вж. т. 101 и 103)

Позоваване на:

Съд — решения от 18 октомври 1977 г., Schertzer/Парламент, 25/68, EU:C:1977:158, т. 40 и от 19 юни 1992 г., V./Парламент, C-18/91 P, EU:C:1992:269, т. 39

Първоинстанционен съд — решения от 30 ноември 1994 г., Düchs/Комисия, T-558/93, EU:T:1994:279, т. 43 и от 7 юли 2004 г., Schmitt/EAB, T-175/03, EU:T:2004:214, т. 53

Съд на публичната служба — решение от 23 октомври 2012 г., Eklund/Комисия, F-57/11, EU:F:2012:145, т. 66 и определение от 10 юли 2014 г., Mészáros/Комисия, F-22/13, EU:F:2014:189, т. 73

б. Агенция на Съюза може да предвиди във вътрешните си разпоредби, че кандидат за заемане на свободна длъжност в нейните рамки, който вече е на служба в тази агенция като срочно нает служител, който вече е одобрен, но на степен, по-ниска от тази на съответната длъжност, може да постави като условие, както за външния за посочената агенция кандидат, от когото се изисква преминаването на стаж на съответната длъжност по смисъла на член 14 от Условието за работа на другите служители, нова форма на шестмесечен изпитателен срок, резултатите от който ще бъдат условие за по-нататъшното поемане на твърд ангажимент за новото назначение и за новата, по-висока степен, чрез допълнение към неговия договор, предвиждащо преназначаването му на постоянна работа на съответната длъжност. Такова тълкуване, което се ръководи от прилагането по аналогия на член 14 от Условието за работа на другите служители към срочно нает служител, който не е новоназначен от институцията или агенцията, но по отношение на когото вече е поет ангажимент с определен или с неопределен срок в нейните рамки, получен след преминаването на стаж на основание член 14 от посочените условия, дава възможност също така да не се ощетяват срочно наетите служители, които вече са одобрени в рамките на една агенция, защото евентуално би могло да се наложи агенцията да даде предимство на назначаването на кандидати, от които тя ще може да изисква оценка на

результатите от извършената от тях работа след изтичане на определен изпитателен срок, в конкретния случай съгласно член 14 от посочените условия, в ущърб именно на вътрешните за агенцията кандидати, за които няма да се предвижда нов стаж.

Всъщност, от текста или от структурата на членове 10 и 14 от посочените условия не произтича, че те не биха допуснали възможността администрацията да изисква от съответния служител преминаването на нов стаж по смисъла на член 14 от посочените условия или всяка друга форма на изпитателен срок за нуждите на новото назначение.

Така, когато назначава на друга длъжност със срочен или безсрочен договор свой срочно нает служител, който вече е бил одобрен на заеманата от него предходна длъжност след преминаването на стаж по смисъла на член 14 от посочените условия, органът, оправомощен да сключва договорите за наемане на работа, може да реши да освободи заинтересованото лице от необходимостта от нов стаж, когато прецени, че то продължава в качеството си на срочно нает служител трудовото си правоотношение със своя работодател, особено в хипотезата, в която продължаването на трудовото правоотношение е придружено със заемането на по-висока степен или с развитие в упражняваните функции и в която известието за свободната длъжност, отнасящо се до новозаетата длъжност, е свързано само с назначаване за определен срок.

И обратно, когато новият договор за наемане на работа със същия орган, оправомощен да сключва договорите за наемане на работа, е в рамките на друга категория длъжности или съставлява материален израз на прекъсване в кариерата на срочно наетия служител, вече одобрен след стаж по смисъла на член 14 от посочените условия, изразяващо се например в съществено изменение на естеството на изпълняваните функции от съответния служител или пък в разлика от две степени, посоченият орган може при упражняване на своето право на преценка и на устройство на своите служби да реши да приеме, че за целите на член 14 от посочените условия договорът за наемане на работа на заинтересованото лице, включително и когато е материализиран в допълнение към предходния договор, се отнася за различна длъжност, предполагаща, че заинтересованото лице, също като външните за институцията или агенцията кандидати, каквито са например срочно наети служители от другите институции или агенции или лица, които не са работили за Съюза, трябва да докаже достатъчно професионални качества за новата длъжност, което да обоснове одобряването му за тази длъжност и класирането му в по-висока степен от предходната.

(вж. т. 130—133)

7. Решение на администрацията, съгласно което срочно нает служител, временно назначен на длъжност, за която обикновено се предвижда класиране в по-висока степен от тази на настоящата му длъжност, не е класиран автоматично в степента, обявена в известието за свободна длъжност за този пост, а едва с обратно действие след преминаването на шестмесечен изпитателен срок, е невалидно, поради това че то води до временното назначаване на вътрешен кандидат на длъжност, която е била предмет на процедура на подбор с публикуване на обявление, без да му предоставя предвиденото класиране за длъжността, посочена в обявлението за свободна длъжност, и то като се има предвид, че заинтересованото лице трябва да упражнява функции, свързани със съответната длъжност, за срок, по-голям от четири месеца.

(вж. т. 140)