



## Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА НА ПУБЛИЧНАТА СЛУЖБА

НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ (първи състав)

6 октомври 2015 година\*

„Публична служба — Назначаване — Конкурс на общо основание — Включване в списъка с резерви — Решение на органа по назначаването да не назначава издържало конкурса лице — Съответни правомощия на конкурсната комисия и на органа по назначаването — Условия за допускане до конкурса — Минимален професионален опит — Начини на изчисляване — Явна грешка в преценката от страна на конкурсната комисия — Липса — Загуба на възможността за назначаване — Обезщетение“

По дело F-119/14

с предмет жалба на основание член 270 ДФЕС, приложим към Договора за ЕОАЕ по силата на член 106а от последния,

FE, с местожителство в Люксембург (Люксембург), за която се явяват L. Levi и A. Vlot, адвокати,

жалбоподател,

срещу

Европейска комисия, за която се явяват J. Currall и G. Gattinara, в качеството на представители,

ответник,

СЪДЪТ НА ПУБЛИЧНАТА СЛУЖБА (първи състав),

състоящ се от: R. Varents, председател, E. Perillo (докладчик) и J. Svenningsen, съдии,

секретар: P. Cullen, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 11 юни 2015 г.,

постанови настоящото

### Решение

- 1 С жалба, постъпила в секретариата на Съда на публичната служба на 24 октомври 2014 г., FE иска да бъде отменено решението на органа по назначаването на Европейската комисия (наричан по-нататък „ОН“) от 17 декември 2013 г., да не я назначи в генерална дирекция (ГД)

\* Език на производството: френски.

„Правосъдие“ въз основа на списъка с резерви от конкурса EPSO/AD/42/05, както и да ѝ бъде присъдено обезщетение за имуществените и неимуществените вреди, които твърди, че е претърпяла вследствие на това решение.

### Правна уредба

- 2 В областта на назначаването на длъжностните лица, по-специално в член 5, параграф 3 от Правилника за длъжностните лица на Европейския съюз, в редакцията му, в сила към момента на настъпване на фактите по делото (наричан по-нататък „Правилникът“), се предвижда следното:

„За назначаване се изисква най-малко:

[...]

- в) за функционална група [„администратори“] за степени от 7 до 16:
- i) образователна степен, която съответства на завършено университетско образование, удостоверено с диплома, и с обичайна продължителност четири и повече години, или
  - ii) образователна степен, която съответства на завършено университетско образование, удостоверено с диплома, и подходящ професионален опит от най-малко една година, когато обичайната продължителност на университетското образование е най-малко три години, или
  - iii) когато е в интерес на службата — равностойно професионално обучение“.

- 3 Член 28 от Правилника гласи следното:

„Длъжностното лице може да бъде назначено само при условие че:

- а) е гражданин на държава — членка на Съюза, освен ако е предвидено специално изключение от [ОН], и се ползва с пълния обем граждански права;
- б) е изпълнило задълженията, наложени му от законите по отношение на военната служба;
- в) представи подходящи доказателства, свидетелстващи за годността му да изпълнява служебните си задължения;
- г) съгласно условията на член 29, параграф 2 [от Правилника] е преминал успешно конкурс по документи или чрез изпит, или по документи и изпит съгласно предвиденото в приложение III [към Правилника];
- д) е годно физически да изпълнява служебните си задължения, и
- е) представи доказателства за задълбочено владене на един от езиците на Съюза и задоволително владене на друг от езиците на Съюза в степента, необходима за изпълнението на неговите задължения“.

- 4 Член 30 от Правилника предвижда:

„За всеки конкурс [ОН] определя конкурсна комисия. Комисията съставя списък с подходящите кандидати.

[ОН] решава кои от тези кандидати да назначи на свободните длъжности“.

5 Член 4 от приложение III към Правилника гласи следното:

„[ОН] съставя списък на кандидатите, които отговарят на условията, предвидени в член 28, букви а), б) и в) от Правилника, и го изпраща заедно с досиетата на отделните кандидати на председателя на конкурсната комисия“.

6 В член 5 от същото приложение III към Правилника се посочва:

„След като разгледа досиетата, конкурсната комисия съставя списък на кандидатите, които отговарят на изискванията, предвидени в обявлението за конкурса.

Ако конкурсът се провежда чрез изпит, включените в списъка кандидати се допускат до изпита.

[...]“.

7 На последно място, във връзка с изисквания профил и първите две условия за допускане до конкурса в раздел А, част II от обявлението за конкурс EPSO/AD/42/05 (вж. т. 8 от настоящото решение) се посочва следното:

„До участие в конкурса се допускат кандидатите, които [...] отговарят на следните условия:

1. Квалификации и дипломи Kandydaci muszą legitymować się dyplomem ukończenia wyższych studiów prawniczych w Polsce. [Кандидатите трябва да имат диплома за завършено в Полша висше юридическо образование].

2. Професионален опит След достигане на необходимата степен на висше образование [съгласно точка 1] кандидатите трябва да имат най-малко две години професионален опит“.

#### **Фактическа обстановка**

8 На 8 декември 2005 г. Европейската служба за подбор на персонал (EPSO) публикува обявление за конкурс на общо основание EPSO/AD/42/05 (наричан по-нататък „конкурсът“) за съставяне на списък с резерви за назначаване на юрист-лингвисти (степен AD 7) с полски език, от който да се набират служители за попълване на свободни длъжности в европейските институции, и по-специално в Съда на Европейските общности (ОВ С 310 А, стр. 3, наричано по-нататък „обявлението за конкурса“). Крайният срок за записване за конкурса е 11 януари 2006 г.

9 В раздел А, част I от обявлението за конкурса, озаглавена „Е[стество на служебните задължения]“, последните са описани по следния начин:

— Превод и/или редакция на полски език на юридически текстове от най-малко два официални езика на Европейския съюз.

— Проверка на езиковото и правното съответствие на законодателни текстове на полски език, които вече са преведени и редактирани, спрямо същите текстове на останалите езици, контрол върху качеството на съставяне на текстовете и спазването на правилата по отношение на официалното оформяне.

[...]“.

- 10 Освен това в раздел А, част II, точка 2 от обявлението за конкурса се уточнява, че за да бъдат допуснати да положат изпити, към датата, на която изтича крайният срок за записване в конкурса, кандидатите трябва да удостоверяват, че „[с]лед достигане на необходимата степен на висше образование [...] имат най-малко две години професионален опит [...]“.
- 11 Жалбоподателката подава кандидатурата си за конкурса на 27 декември 2005 г. В рубриката „П[рофесионален опит]“ от формуляра за кандидатстване в конкурса (наричан по-нататък „формулярът за кандидатстване“) тя посочва, че на шестте заемани от нея длъжности е натрупала професионален опит от общо тридесет и един месеца, в т.ч. петнадесет месеца като юрист-лингвист на свободна практика към Съда, т.е. от 15 октомври 2004 г. до момента на кандидатстване, както и три месеца стаж в адвокатска кантора W. в Брюксел (Белгия) от 1 юли до 30 септември 2005 г.
- 12 Жалбоподателката е допусната до участие в конкурсните изпити. При приключване на работата си конкурсната комисия я включва в списъка с резерви от конкурса, който е валиден първоначално до 31 декември 2007 г., а след няколко продължения — до 31 декември 2013 г., като на тази дата валидността му окончателно изтича.
- 13 Със съобщение по електронна поща от 22 май 2013 г. службите на ГД „Правосъдие“ канят жалбоподателката на събеседване на 28 май същата година във връзка с евентуалното ѝ назначаване на длъжност администратор в посочената генерална дирекция. С оглед на това назначаване на 24 май 2013 г. службите на ГД „Човешки ресурси и сигурност“ (наричана по-нататък „ГД „Човешки ресурси““) изпращат на жалбоподателката, с копие до ГД „Правосъдие“, съобщение по електронна поща, с което я уведомяват, че тъй като понастоящем е срочно нает служител на Съда, „медицинският преглед [при назначаване] не [бил] необходим, тъй като в случай на назначаване в Комисията [ГД „Човешки ресурси“] щ[я]ла да поиска да бъде изпратена документацията за медицинската [й] годност“.
- 14 През юни 2013 г. ГД „Правосъдие“ уведомява жалбоподателката, че е одобрена за длъжността администратор и че до ГД „Човешки ресурси“ е изпратена молба за нейното назначаване.
- 15 От материалите по преписката е видно, че през юни 2013 г. компетентните служби на Комисията уведомяват също жалбоподателката, че „[т]ъй като Комисията не е участвала в организирането на конкурса [...] и списъкът с резерви от посочения конкурс, в който [жалбоподателката] е включена, е за юрист-лингвисти, а не за администратори, трябва да се поиска дерогация от отговарящия за [ч]овешките ресурси и сигурността [к]омисар, тъй като политиката на Комисията е тези списъци да не се използват, освен в случаите на важни изключения, които се допускат при определени условия за нейната [п]равна служба и за някои специализирани длъжности в други [генерални дирекции]“.
- 16 Със съобщение по електронна поща от 26 юли 2013 г. началникът на отдел „Договорно право“ на ГД „Правосъдие“ съобщава на жалбоподателката, че ГД „Човешки ресурси“ е дала „съгласието си за назначаването ѝ [при условията на дерогация] като администратор [от] списъка с резерви за юрист-лингвисти“, като същевременно подчертава, че от ГД „Човешки ресурси“ ще се свържат с нея и че тя не трябва да предприема никакви постъпки, преди да получи официално съобщение от ГД „Човешки ресурси“.
- 17 В края на август 2013 г. ГД „Човешки ресурси“ иска от жалбоподателката да представи удостоверителни документи за придобития от нея професионален опит преди кандидатстването за конкурса с оглед на посоченото в обявлението условие за най-малко две години професионален опит.

- 18 В периода от края на август 2013 г. до ноември 2013 г. представителите на ГД „Човешки ресурси“ имат няколко събеседвания с жалбоподателката и тя представя различни документи и уточнения за изясняване на въпроса с професионалния опит, който е посочила във формуляра за кандидатстване. През този период представителите на ГД „Правосъдие“ нееднократно потвърждават интереса си от нейното назначаване.
- 19 С писмо от 17 декември 2013 г. ОН уведомява жалбоподателката, че не може да бъде назначена в ГД „Правосъдие“, тъй като не отговаря на условието за допускане до конкурса, свързано с изисквания професионален опит (наричано по-нататък „спорното решение“). Според ОН към крайната дата за записване за участие в конкурса жалбоподателката е имала само двадесет и два месеца професионален опит вместо двете години, изисквани в обявлението за конкурса. ОН стига до този извод, тъй като зачита само седем месеца професионален опит като „писмен превод[ач] на свободна практика“ към Съда и само два месеца като стажант в адвокатската кантора W., което не отговаря съответно на петнадесетте и трите месеца, посочени от жалбоподателката във формуляра за кандидатстване. В спорното решение се уточнява и че що се отнася до дейността на „свободна практика към [Съда]“, професионалният опит на жалбоподателката е изчислен въз основа на общия брой преведени страници, а именно 721, и при норма от 5 страници на ден, която се счита за подходяща в Комисията и е значително по-малка от обичайната в Съда норма от 8 страници на ден.
- 20 На 14 март 2014 г. жалбоподателката подава жалба по административен ред срещу спорното решение. Жалбата е отхвърлена с решение на ОН от 14 юли 2014 г. (наричано по-нататък „решението за отхвърляне на жалбата по административен ред“).

### Искания на страните

- 21 Жалбоподателката моли Съда на публичната служба:
- да отмени спорното решение,
  - да отмени решението за отхвърляне на жалбата по административен ред,
  - да осъди Комисията да заплати сума от 26 132,85 EUR, заедно с лихви за забава, и пенсионноосигурителни вноски, считано от септември 2013 г., както и да заплати символично обезщетение от едно евро за претърпените неимуществени вреди,
  - да осъди Комисията да заплати съдебните разноски.
- 22 Комисията моли Съда на публичната служба:
- да отхвърли жалбата като частично недопустима и частично неоснователна,
  - да осъди жалбоподателката да заплати съдебните разноски.

## От правна страна

### 1. По предмета на жалбата

- 23 Съгласно постоянната съдебна практика, когато от Съда на публичната служба изрично се иска отмяна на решението, с което се отхвърля жалбата по административен ред, и това решение няма самостоятелно съдържание, се приема, че от този съд се иска отмяна на акта, срещу който е насочена жалбата по административен ред (вж. в този смисъл решение от 17 януари 1989 г., Vainker/Парламент, 293/87, EU:C:1989:8, т. 8).
- 24 В случая решението за отхвърляне на жалбата по административен ред потвърждава спорното решение. Следователно искането за отмяна на първото решение няма самостоятелно съдържание и по тази причина трябва да се приеме, че е изрично насочено срещу спорното решение, така както е уточнено с решението за отхвърляне на жалбата по административен ред (вж. в този смисъл решение от 10 юни 2004 г., Eveillard/Комисия, T-258/01, EU:T:2004:177, т. 32).

### 2. По искането за отмяна на спорното решение

- 25 В подкрепа на искането си за отмяна жалбоподателката изтъква четири основания, а именно:
- първо основание: липса на компетентност на ОН,
  - второ основание, представено при условията на евентуалност: явна грешка в преценката от страна на ОН, както и нарушение на обявлението за конкурса и на принципите на правна сигурност и на равно третиране,
  - трето основание: нарушение на принципа на добра администрация и на задължението за полагане на грижа, както и неспазване на разумния срок,
  - четвърто основание: незаконосъобразност на условието за допускане до конкурса, свързано с професионалния опит.

*По първото основание: липса на компетентност на ОН*

#### Доводи на страните

- 26 Според жалбоподателката ОН е превишил пределите на правомощието си за контрол върху решенията на конкурсната комисия, така както са установени в съдебната практика, тъй като в конкретния случай нищо не доказва, че комисията е допуснала явна грешка в преценката, като е решила да допусне жалбоподателката до участие в конкурсните изпити, за да я включи впоследствие в списъка с резерви.
- 27 В това отношение жалбоподателката изтъква, на първо място, че във връзка с изискването за две години професионален опит в обявлението за конкурса не е уточнено дали трябва да става дума за работа на пълно или непълно работно време.
- 28 На второ място, що се отнася до работата на жалбоподателката като юрист-лингвист в Съда, от документите, приложени към формуляра за кандидатстване, недвусмислено следвало както че тази дейност е била извършвана на свободна практика, така и че успоредно с нея жалбоподателката е продължавала образованието си. Освен това нямало правило, което да изисква разделянето на общия брой преведени страници на някаква дневна норма, за да се определи на какво се равнява този професионален опит при пълно работно време.

- 29 На трето място, що се отнася до стажа в адвокатската кантора W., нищо не пречело на конкурсната комисия да сравни декларираното от жалбоподателката във формуляра за кандидатстване с приложените към него удостоверителни документи, поради което нямало причина да се счита, че начинът, по който този професионален опит бил представен във формуляра за кандидатстване, въвеждал конкурсната комисия в заблуждение.
- 30 Следователно ОН, който не познавал методите или правилата за изчисляване, приложени от конкурсната комисия при преценка на професионалния опит на жалбоподателката, не можел да преразгледа допустимостта на кандидатурата ѝ за конкурса, без да накърни принципите на правната сигурност и на оправданите правни очаквания, които следвало да характеризират системата за подбор на длъжностните лица на институциите на Европейския съюз.
- 31 От своя страна Комисията припомня, първо, че съгласно съдебната практика, когато в обявлението за конкурс се изисква минимален професионален опит, това изискване трябва да се разбира като отнасящо се до трудов стаж на пълно работно време през посочения период или до трудов стаж на непълно работно време, равностоен от гледна точка на прослуженото време на изисквания трудов стаж на пълно работно време.
- 32 С оглед на текста на обявлението за конкурса и обстоятелството, че упражняваната от жалбоподателката дейност като „писмен превод[ач] „на свободна практика“ към Съда не можела да се приравни на работа на пълно работно време, тъй като тя имала пълна свобода при организиране на работното си време и дори успоредно с това продължавала образованието си, конкурсната комисия трябвало да „преизчисли“ този професионален опит като работа на пълно работно време.
- 33 Според Комисията включването на жалбоподателката в списъка с резерви от конкурса доказва обаче явната грешка в преценката от страна на конкурсната комисия, която приема професионалния опит като „писмен превод[ач] „на свободна практика“ към Съда, като се основава на датите на начало и край на тази дейност, посочени във формуляра за кандидатстване, без да взема под внимание обстоятелството, че не става въпрос за работа на пълно работно време, без да си даде сметка, че дейността е извършвана на свободна практика, и в крайна сметка без да приложи никакъв метод, за да изчисли на какво се равнява въпросният професионален опит при пълно работно време.
- 34 Второ, според Комисията конкурсната комисия не може да приеме, без да допусне явна грешка в преценката, че на стажа в адвокатската кантора W., посочен във формуляра за кандидатстване, жалбоподателката е придобила три месеца професионален опит, тъй като в единствения удостоверителен документ, с който разполага комисията, а именно приложеното към формуляра за кандидатстване удостоверение за стаж, са посочени само около четиридесет дни стаж през периода май—септември 2005 г.
- 35 Следователно конкурсната комисия, която трябвало впрочем да прояви бдителност предвид приложените към формуляра за кандидатстване документи, допуснала редица явни грешки в преценката, като приела, че жалбоподателката отговаря на условието за допускане до конкурса, свързано с професионалния опит. При тези обстоятелства ОН бил принуден да не действа в съответствие с решението на конкурсната комисия да включи жалбоподателката в списъка с резерви и не можел да постъпи по друг начин, освен да откаже да я назначи. Поради това първото основание за обжалване трябвало да бъде отхвърлено по същество.

## Съображения на Съда на публичната служба

- 36 Представеното от жалбоподателката основание, свързано с липса на компетентност, се отнася главно до въпроса какви са условията за упражняване и обхвата на правомощието за контрол на ОН върху решенията на конкурсната комисия, приети в рамките на специфичните ѝ правомощия.
- 37 С оглед обаче на различните и многобройни доводи, изложени в това отношение от жалбоподателката и от Комисията, анализът на първото основание следва да се систематизира в пет отделни, но тясно свързани помежду си части, а именно: първа част, свързана с разпределението на правомощията между ОН и конкурсната комисия, втора част, относно въпроса дали изискваният в обявлението за конкурса професионален опит трябва да бъде напълно или непълно работно време, трета част, свързана с начина на изчисляване на минималния професионален опит от две години, четвърта част, относно обхвата на правомощието на ОН да отстрани от списъка с резерви издържало конкурса лице, и накрая, пета част, относно евентуално допуснатата от конкурсната комисия явна грешка при преценката на професионалния опит на жалбоподателката.
- 38 След този анализ трябва да бъде уважено първото основание, доколкото, като е взел решение на етапа на назначаването, да отстрани жалбоподателката от списъка с резерви поради мотиви за допускане до конкурса, които не са посочени в обявлението за конкурса, ОН е превишил пределите на правомощията си, така както са определени именно в обявлението за конкурса, а конкурсната комисия от своя страна надлежно ги е спазила.
- По разпределението на правомощията между ОН и конкурсната комисия
- 39 В областта на назначаването на служителите на европейските институции посредством организиране на конкурс на общо основание съдилищата на Съюза винаги са поддържали, че с оглед на принципа на независимост, ръководещ упражняването на специфичните функции на конкурсните комисии, ОН няма правомощие да отменя или изменя решения, които конкурсната комисия е приела в рамките на правомощията си, определени по-специално в член 30 от Правилника, както и в член 5 от приложение III към него (вж. решение от 20 февруари 1992 г., Парламент/Hanning, C-345/90 P, EU:C:1992:79, т. 22 и определение от 10 юли 2014 г., Mészáros/Комисия, F-22/13, EU:F:2014:189, т. 48).
- 40 Тъй като обаче е длъжен да приема законосъобразни решения, ОН не може да бъде обвързан от решение на конкурсната комисия, незаконосъобразността на което впоследствие може да доведе до опорочаване на собствените му административни решения (вж. в този смисъл решение от 20 февруари 1992 г., Парламент/Hanning, C-345/90 P, EU:C:1992:79, т. 22). Поради това ОН е длъжен, преди да назначи длъжностно лице, да провери дали съответният кандидат отговаря на предвидените в Правилника условия за правомерно назначаване в служба на Съюза, като в противен случай решението за назначаване би било недействително. Например, когато решението на конкурсната комисия да допусне кандидат до участие в конкурс очевидно е незаконосъобразно, тъй като е опорочено поради явна грешка, ОН, на който конкурсната комисия е предала списъка с резерви, включващ името на този междуременно издържал изпитите кандидат, трябва да откаже да го назначи (вж. в този смисъл решение от 23 октомври 1986 г., Schwiering/Сметна палата, 142/85, EU:C:1986:405, т. 19 и 20 и решение от 23 октомври 2012 г., Eklund/Комисия, F-57/11, EU:F:2012:145, т. 49).
- 41 Въпреки това, отново във връзка с разпределението на правомощията между ОН и конкурсната комисия, следва да се припомни също че целта на обявлението за конкурса е да даде прозрачна, изчерпателна и възможно най-точна информация на членовете на конкурсната комисия и на



лицата, които кандидатстват в посочения конкурс, за законовите условия за евентуално назначаване на посочената длъжност. Впрочем тази цел на обявлението за конкурса отговаря именно на основното изискване за спазване на принципа на правната сигурност.

- 42 Следователно обявлението за конкурс би станало безпредметно, ако ОН може да отстрани от списъка с резерви издържало конкурса лице, позовавайки се на ред или условия за допускане до конкурса, които не са посочени нито в обявлението, нито в Правилника, или които преди изготвянето на обявлението за конкурса при всички положения не са били предмет на достъпна или несъмнено известна на конкурсната комисия и на заинтересованите кандидати публикация (вж. в този смисъл, относно обявление за свободна длъжност, решения от 14 април 2011 г., Šimonis/Комисия, F-113/07, EU:F:2011:44, т. 74 и от 15 октомври 2014 г., Moschonaki/Комисия, F-55/10 RENV, EU:F:2014:235, т. 42).
- 43 Така обявлението за конкурса представлява правната рамка за всяка процедура за подбор за заемане на длъжност в институциите на Съюза, доколкото — при спазване на съответните разпоредби от по-висш ранг на Правилника, включително приложение III към него — от една страна, то урежда разпределението на правомощията между ОН и конкурсната комисия при организирането и провеждането на конкурсните изпити, и от друга страна, определя условията за участие на кандидатите, по-специално техните профил, права и конкретни задължения.
- 44 В случая обаче по отношение на разпределението на правомощията между ОН и конкурсната комисия в рамките на конкурса в точка 1, буква а) от раздел Б от обявлението за конкурса, който се отнася до неговото протичане, се уточнява, че във връзка с допускането до конкурса „[ОН] изготвя списъка на кандидатите, които отговарят на условията по раздел А, част II, точка 4 [от обявлението за конкурса,] и го предава на председателя на конкурсната комисия заедно с досиетата за кандидатстване“, тъй като „условията, посочени в раздел А, част II, точка 4 [от обявлението за конкурса]“, са общите условия за допускане до конкурса, които Впрочем възпроизвеждат член 28 от Правилника (вж. т. 3 от настоящото решение).
- 45 За сметка на това съгласно точка 1, буква б) от раздел Б „[с]лед като се запознае с досиетата на кандидатите, конкурсната комисия [трябва, в съответствие Впрочем с разпоредбите на член 5 от приложение III към Правилника,] да изготв[и] списък на кандидатите, които отговарят на условията по раздел А, част II, точки 1, 2 и 3 [от обявлението за конкурса], и които следователно са допуснати до участие в конкурса“, тъй като „условията по раздел А, част II, точки 1, 2 и 3 [от обявлението за конкурса]“ са тези относно изискваните за допускане до конкурса квалификации или дипломи, професионален опит и езикови познания (вж. т. 7 от настоящото решение).
- 46 По-специално съгласно раздел А, част II, точка 2 от обявлението за конкурса, за да бъдат допуснати да положат изпити, кандидатите трябва не само да отговарят на условието, предвидено в член 5, параграф 3, буква в) от Правилника, а именно да имат диплома за завършено в Полша висше юридическо образование, но като допълнително условие трябва да докажат, че след достигане на необходимата степен на висше образование имат „най-малко две години професионален опит“. Нито тази разпоредба, нито разпоредбата на раздел Б, точка 1, буква б) от обявлението за конкурса обаче дават на конкурсната комисия точно указание или насоки относно естеството на този професионален опит от най-малко две години или относно неговата връзка със служебните задължения, които трябва да се изпълняват като длъжностно лице на Съюза. Тези разпоредби не дават и уточнения относно начина на изпълнение на работата през двете години професионален опит, например дали трябва да става въпрос за работа на пълно или на непълно работно време, извършвана като заето или самостоятелно заето лице.

47 Освен това „Ръководството за кандидатите“ (ОВ С 327 А, стр. 3), с което обявлението за конкурса — в увода на раздел В, озаглавен „К[ак се кандидатства]?“ — приканва кандидатите да правят справка за правилното подаване на своите кандидатури (наричано по-нататък „ръководството за кандидатите“), също не съдържа полезни обяснения, които могат действително да ориентират, от една страна, членовете на конкурсната комисия при изпълнение на задачите, посочени в обявлението за конкурса, както и, от друга страна, да напътстват кандидатите при попълването на формуляра за кандидатстване. Всъщност в раздел А, част II, точка 4 от това ръководство под рубриката „Информация относно професионалния опит [...]“ само се уточнява, че кандидатите трябва да „[п]осочат в [своите] формуляри за кандидатстване точните дати, на които започва и завършва всеки [техен] период на заетост, както и длъжността и естеството на изпълняваните задачи“. По-специално „[з]а професионалните дейности, при които не се работи на трудов договор (самостоятелно заети лица, свободни професии[ и т.н.]), като доказателство м[огат] да се приемат копия от данъчни декларации или други официални удостоверителни документи“.

48 Следователно с оглед на тези разпоредби за разпределението на правомощията между ОН и конкурсната комисия от обявлението за конкурса и ръководството за кандидатите трябва да се констатира, че в правната рамка, състояща се от тези два текста, не е упоменато нищо относно органа, който проверява естеството и продължителността на изисквания за участие в конкурса професионален опит, както и спазването на критериите, позволяващи да се изчисли неговата продължителност, като обявлението за конкурса все пак възлага само на конкурсната комисия задачата да изготви — при изпълнение на функциите си и в рамките на широкото си право на преценка — списъка на кандидатите, допуснати да положат конкурсните изпити.

– По въпроса дали изискваният в обявлението за конкурса професионален опит трябва да бъде на пълно или на непълно работно време

49 В това отношение, във връзка по-специално с професионалния опит, придобит от жалбоподателката в Съда като юрист-лингвист на свободна практика, тоест при упражняване на професия, която по дефиниция е свободна и която в случая е най-релевантната с оглед на целта на конкурса, а именно назначаване на юрист-лингвисти, нито обявлението за конкурса, нито други актове, които могат да бъдат взети предвид от правна гледна точка в рамките на конкурса, не указват какво следва да се разбира под „професионален опит“, нито как трябва да се изчислява работното време, свързано с този „професионален опит“, като например броя изработени часове или броя преведени страници на ден, и в този случай дали трябва да се прави разграничение между писмен превод на сложни юридически текстове и този на друг вид текстове.

50 Въпреки липсата на съответни указания — каквато е била волята на компетентния ОН — в обявлението за конкурса и ръководството за кандидатите относно данните, позволяващи да се прецени изискваният професионален опит, Комисията все пак посочва, че когато обявление за конкурс предвижда като условие за допускане до изпитите минимален професионален опит, този период на заетост трябва да се разбира както от конкурсната комисия, така и от кандидатите като отнасящ се по дефиниция до упражнявана на пълно работно време професионална дейност.

51 В това отношение следва най-напред да се отбележи, че в цитираните от Комисията решение от 31 януари 2006 г., *Giulietti/Комисия* (T-293/03, EU:T:2006:37), и определения от 14 декември 2006 г., *Klopfer/Комисия* (F-118/05, EU:F:2006:137) и от 10 юли 2014 г., *Mészáros/Комисия* (F-22/13, EU:F:2014:189), съдилищата на Съюза действително са приели, че изискваният професионален опит, дори при липса на точни указания във въпросните обявления за конкурси, трябва да се разбира като професионален опит на пълно работно време. В горепосочените дела обаче става въпрос за професионална дейност, упражнявана предимно като заето лице и чиято

продължителност следователно може лесно да се определи с оглед на трудовите договори или на удостоверенията от работодателите. За сметка на това в настоящия случай, макар обявлението за конкурса наистина да изисква най-малко две години професионален опит в областта на писмените преводи, или по-вероятно в областта на юридическите преводи, методът за отчитане и изчисляване на какво се равнява професионалният опит от дейност като самостоятелно заето лице все пак не е формулиран ясно, при положение че този вид професионален опит от дейност на свободна практика съответства напълно на естеството на описаните в обявлението за конкурса служебни задължения.

52. Ето защо, след като в обявлението за конкурса не е посочен изрично методът за изчисляване на изисквания професионален опит или не е дадено друго релевантно в това отношение указание, *ratio iuris* на това условие за допускане до конкурса, що се отнася по-конкретно до кандидатите като жалбоподателката, които могат да се позовават на специфичен опит като юрист-лингвист на свободна практика, несъмнено не може да бъде да се изисква от тези кандидати, с цел да докажат, че става дума за професионална дейност, равностойна на тази при работа на пълно работно време, да са превели определен брой страници от юридически текстове през всеки ден, отработен в това качество през референтния период от две години. Всъщност това условие не е предвидено нито изрично, нито имплицитно в обявлението за конкурса, по-специално с оглед на други посочени в обявлението за конкурса условия.
53. Поради това при липса в обявлението за конкурса на критерии или методи за изчисляване на професионалния опит, изискван за допускане до провеждания конкурс, следва да се приеме, че дори в случай че въпросният професионален опит трябва да се отнася до дейност, извършвана на пълно работно време, при преценка дали жалбоподателката е трябвало да бъде допусната до участие в изпитите, конкурсната комисия е можела да се основе, от една страна, на обстоятелството, че трябва да става въпрос за „професионална“ дейност като юрист-лингвист — следователно за дейност, която не може да бъде упражнявана „инцидентно“ и която трябва да се отнася главно до писмени преводи на юридически текстове — упражнявана трайно, тоест през значителен период от време, за професионален възложител — частноправен или публичноправен субект — който въз основа на съответния договор има право да поиска във всеки един момент извършването на писмени преводи на юридически текстове и евентуално в императивни срокове, именно поради професионалната си или институционална дейност, изискваща писмени преводи на юридически текстове на определено ниво.
54. От друга страна, отново с цел преценка на изисквания професионален опит, съгласно съответните разпоредби от ръководството за кандидатите конкурсната комисия трябва да се основе на доказателствата за това, че трудът действително е бил полаган не само през траен период от време, но и при съществено натоварване в количествено отношение, като именно членовете на конкурсната комисия, с опит по тези въпроси, трябва да преценят това с оглед на естеството на описаните в обявлението за конкурса служебни задължения и на всички останали дейности, евентуално осъществени от всеки кандидат през референтния период от две години.
55. Също така, понеже ръководството за кандидатите изисква те да уточнят във формуляра за кандидатстване естеството на изпълняваните задачи, конкурсната комисия трябва, в рамките на предоставените ѝ с обявлението за конкурса правомощия, да прецени по различен начин професионалния характер на придобития опит в зависимост от това дали става дума за дейност, упражнявана като „писмен превод[ач] „на свободна практика“, или като „юрист-лингвист на свободна практика“, по-специално когато втората дейност е била осъществявана за институция на Съюза, която, както е в случая на Съда, иска от доставчиците на услуги да превеждат само текстове, чието съдържание е изключително юридическо.
56. Следователно, доколкото предвид липсата на изрична уредба в обявлението за конкурса по този въпрос това допълнително условие за допускане до конкурса не може да има значение, различно от горепосоченото, тъй като в противен случай би бил нарушен принципът на правната

сигурност (вж. т. 41 от настоящото решение), тезата на Комисията, че в конкретния случай на конкурса професионалният опит от най-малко две години следва да се разбира като отнасящ се по дефиниция до упражнявана на пълно работно време професионална дейност, която освен това трябва да се изчислява по посочения в спорното решение метод (вж. т. 19 от настоящото решение), не може да бъде приета, тъй като, що се отнася по-специално до кандидатите, които изтъкват професионален опит като юрист-лингвист на свободна практика, в обявлението за конкурса не е посочено, че съответният трудов стаж на пълно работно време трябва непременно да съответства на стажа, изчислен съгласно вътрешните методи на тази институция или във всички случаи съгласно специални правила.

– По метода за изчисляване на професионалния опит от най-малко две години

- 57 В това отношение следва да се приеме, че конкурсната комисия, която не е била длъжна да се съобразява с никакви изрично посочени в обявлението за конкурса правила относно метода за изчисляване на изисквания за допускане до провеждания конкурс професионален опит от най-малко две години, е можела основателно да счете, упражнявайки широкото си право на преценка по въпроса, че не следва да се съобразява конкретно с метода на изчисляване на една или друга институция, тъй като при всички положения Комисията не е била основната институция, до която се отнася конкурсът. Всъщност съгласно раздел А, втора алинея от обявлението за конкурса въпросният списък с резерви е бил предназначен за „назначаване на свободни длъжности в европейските институции, и по-специално в Съда [...]“.
- 58 При все това, дори и при изчисляването на двете години професионален опит конкурсната комисия да е трябвало евентуално да се ръководи от вече съществуващ в една или друга институция на Съюза метод на изчисляване, въз основа на критерия за правилното провеждане на конкурса и за полезното действие на конкурсната процедура тя би могла най-напред да вземе предвид използвания в Съда метод на изчисляване, а не непременно или само този на Комисията, която, както е видно от точка 15 от настоящото решение, счита впрочем, че не е участвала в организирането на конкурса.
- 59 Впрочем в това отношение е неотносим доводът на Комисията, че що се отнася до коефициента на преведените страници за всеки работен ден, използваният в Съда метод на изчисляване е по-неблагоприятен за професионалния опит на жалбоподателката от възприетия в Комисията (вж. т. 19 от настоящото решение), тъй като съгласно тезата на Комисията в случая става въпрос за това дали конкурсната комисия е трябвало да използва метода на изчисляване на Комисията, а не този на други институции или свой собствен метод на изчисляване.
- 60 По същия въпрос следва да се констатира още, че както в решението за отхвърляне на жалбата по административен ред, така и в писмената си защита Комисията се позовава на професионалния опит на жалбоподателката като „писмен превод[ач] „на свободна практика“, а от приложените към формуляра за кандидатстване документи става ясно, че тя е представила на конкурсната комисия удостоверения за работа като „юрист-лингвист“ на свободна практика към Съда. В случая обаче става въпрос за напълно различни длъжности и не е било възможно членовете на конкурсната комисия, които са специалисти по тези въпроси, да не го знаят, доколкото става въпрос за конкурс, предназначен именно за назначаване на юрист-лингвисти (които поради това от административна гледна точка се назначават по принцип направо на степен AD 7), а не за писмени преводачи (които се назначават на началната степен от функционалната група на администраторите, а именно AD 5).
- 61 Следователно фактът, че конкурсната комисия не е възприела метода на изчисляване, използван от службите на Комисията за изчисляване на минималния професионален опит, разглеждан като отнасящ се до трудов стаж на пълно работно време, не означава непременно, че конкурсната

комисия е преценила неправилно условието за професионален опит от най-малко две години, който жалбоподателката е трябвало да докаже, за да бъде допусната до участие в конкурсните изпити.

– По правомощието на ОН да отстрани жалбоподателката от списъка на издържалите конкурса лица

- 62 Въз основа на гореизложените съображения, и в частност на тези, изложени в точки 39—48 от настоящото решение във връзка с разпределението на правомощията между ОН и конкурсната комисия, трябва да се отбележи, че когато, както в разглеждания случай, във връзка с изискването за вече придобит професионален опит в обявление за конкурс се предвиди конкретно условие за допускане до изпитите от най-малко две години опит, в момента, в който възнамерява да назначи лице, посочено от конкурсната комисия като издържало конкурса, ОН не може да го отстрани от списъка с резерви, позовавайки се за целта на методи за преценка и изчисляване на изисквания професионален опит, които той самият не е включил в обявлението за конкурса или които не се съдържат в акт, който е правно обвързващ за членовете на конкурсната комисия, както и за всеки кандидат в конкурса.
- 63 В противен случай принципът на правната сигурност, който е един от регулиращите принципи на всяка конкурсна процедура (вж. т. 41 от настоящото решение), би бил непоправимо застрашен, ако кандидат, който надлежно е посочил началната и крайната дата на срока на всеки от договорите си, показвайки по този начин, че има изисквания в обявлението за конкурса професионален опит, узнае, че съществуват други правила, чието спазване е необходимо за изпълнение на посоченото условие за минимален професионален опит, чак когато, след като е получил предложение за назначаване като издържало този конкурс лице, съответният ОН го уведоми за тези правила и за обстоятелството, че с оглед на тях той не е трябвало да бъде допуснат до участие в изпитите.
- 64 Освен това в случая като настоящия на междуинституционален конкурс на общо основание към неспазването на принципа на правната сигурност се добавя и неспазването на принципа на равно третиране. Всъщност е възможно ОН на всяка от институциите, до които евентуално се отнася конкурсът, да приеме на етапа на назначаването, че има законното правомощие да преценява самостоятелно условието за допускане до конкурса, свързано с изисквания професионален опит, и че всеки път, когато конкурсната комисия е използвала метод за изчисляване на изисквания минимален професионален опит, който не съответства на неговия, тя непременно е допуснала явна грешка в преценката, което обосновава възможността ОН да преразгледа преценката ѝ. Ако тези съображения се приемат, всеки ОН би имал право да замени метода на изчисление, който от своя страна конкурсната комисия е приложила без разграничение за всички кандидати при изчисляване на изисквания професионален опит, със свой собствен метод. Всички задачи, които конкурсната комисия е изпълнила в рамките на възложените ѝ задължения и в интерес на всички институции, до които се отнася даден конкурс, в крайна сметка може да бъдат поставени под въпрос поради различните изисквания в отделните институции, и дори поради известната склонност на службите на отделните институции, отговарящи за назначаването, да заместят със собствената си преценка тази на конкурсната комисия.
- 65 Безспорно в случая в раздел Г от обявлението за конкурса, озаглавен „О[бща информация]“, съгласно обичайната практика се предвижда, че „[л]ицата, включени в списъка на издържалите конкурса, на които бъде предложена работа, трябва да представят впоследствие оригиналите на всички поискани документи, като например дипломи, различни удостоверителни документи и удостоверения за работа, от които са представили копия“ и че „[н]азначаването на работа [се извършва] съгласно разпоредбите на Правилника [...]“.

- 66 Такива клаузи обаче не могат сами по себе си да бъдат правното основание, от което ОН законосъобразно черпи правомощие да отстрани а posteriori от изготвения от конкурсната комисия списък на издържалите конкурса кандидати лице, неотговарящо на условие за допускане до конкурса, което не се съдържа в изготвеното от самия ОН обявление за конкурс, нито в разпоредба от Правилника или в други правни текстове, които са обвързващи за кандидатите.
- 67 Всъщност в този случай незаконосъобразността, която ОН иска да противопостави на издържалото конкурса лице, не следва от явна грешка от страна на конкурсната комисия при преценката на конкретно условие за допускане до конкурса, което е трябвало да бъде поставено с обявлението за конкурса или е предвидено в разпоредба от Правилника, а произтича от допуснатата от самия ОН грешка, да не посочи в обявлението за конкурса допълнителната клауза, че изискваният за допускане до изпитите професионален опит от най-малко две години трябва да бъде придобит при работа на пълно работно време в период от две години и трябва да бъде изчислен съгласно предварително ясно определени специфични критерии, чието неспазване би довело до недопускане до участие в конкурсните изпити. В крайна сметка на етапа на наемане на работа ОН не може да направи подобна последваща корекция в обявлението за конкурса нито като накърни правомощията на конкурсната комисия, която при провеждането на конкурса всъщност е обвързана от условията в обявлението за конкурса, нито в ущърб на съответното издържало конкурса лице.
- 68 Следователно доводът, че при всички положения ОН не би могъл да приеме незаконосъобразно решение за назначаване поради предходно незаконосъобразно решение на конкурсната комисия, е неотносим, тъй като в случая решението на конкурсната комисия, на което се позовава ОН, не е незаконосъобразно от гледна точка на разпоредбите на Правилника или на условията, ясно посочени в обявлението за конкурса. В този случай става въпрос най-много за разлика в начина, по който конкурсната комисия е преценила в рамките на предоставените ѝ правомощия изисквания в обявлението за конкурса минимален професионален опит, и начина на изчисляване на трудовия стаж на пълно работно време съгласно специфични критерии, които ОН смята, че може да използва на етапа на назначаването. Тъй като обаче в обявлението за конкурса ОН не е посочил, че условието за най-малко две години професионален опит трябва да се разбира като работа на пълно работно време в период от две години, което би го превърнало в правнообвързващо условие както за конкурсната комисия, така и за кандидатите, като неспазването му от последните би довело до отстраняването им от конкурса, за тази разлика в преценката, произтичаща от направения от ОН избор на метод, носи отговорност единствено последният, тъй като само той, а не конкурсната комисия, е компетентен да определя условията за допускане в обявлението за конкурса.
- 69 В това отношение Комисията поддържа също, че в настоящия случай конкурсната комисия, в нарушение на разпоредбите на обявлението за конкурса, които предвиждат конкретното ѝ задължение да проверява дали всеки отделен кандидат отговаря на условието за допускане до конкурса, свързано с професионалния опит, на практика изобщо не е взела предвид тази клауза. Всъщност службите на ГД „Човешки ресурси“ на Комисията, които се опитали да разберат по какъв начин конкурсната комисия могла да изчисли професионалния опит на жалбоподателката, трябвало да заключат, че конкурсната комисия не приложила никакъв метод, за да го изчисли. Следователно този пропуск обосновавал правомощието на ОН с основание да отстрани жалбоподателката от списъка с резерви.
- 70 В случая обаче нещата не стоят така, тъй като Комисията не е представила доказателство за този явен пропуск от страна на конкурсната комисия или във всички случаи доказателство, че решението на конкурсната комисия да допусне жалбоподателката до конкурсните изпити е явно произволно с оглед на условията в обявлението за конкурса. Всъщност от предоставените на Съда на публичната служба материали по делото е видно, че във връзка с допускането на жалбоподателката до изпитите конкурсната комисия е разполагала с документи, които са

приложени от жалбоподателката към формуляра за кандидатстване и удостоверяват професионалната ѝ дейност като юрист-лингвист на свободна практика към Съда в продължение на петнадесет месеца без прекъсване, и че няма основание да се твърди, че конкурсната комисия не е разгледала тези документи, например въз основа на посочения в точки 53 и 55 от настоящото решение критерий, който обаче ОН, приемайки се за обвързан само от собствения си, вътрешен за институцията метод на изчисляване, със сигурност не е взел предвид.

71 Следователно, приемайки спорното решение, ОН е превишил пределите на правомощията си в областта на контрола за спазването на допълнителното условие за допускане до конкурса, свързано с професионалния опит, като по този начин е накърнил правомощията, които по този въпрос с обявлението за конкурса се предоставят изрично на конкурсната комисия, и е накърнил специфичните прерогативи на конкурсните комисии за самостоятелност и независимост.

72 Впрочем Комисията не е доказала също, че конкурсната комисия, ако все пак е преценила за всеки отделен кандидат изисквания в обявлението за конкурса минимален професионален опит, е допуснала на този етап явна грешка при изчисляването на опита, която да обосновава възможността ОН да преразгледа списъка на допуснатите до конкурса кандидати и следователно да обоснове и правомощието му да отстрани жалбоподателката от списъка с резерви, дори преди евентуално назначаване.

– По явната грешка, евентуално допусната от конкурсната комисия при преценката на продължителността на професионалния опит на жалбоподателката

73 В това отношение следва да се припомни, че грешката е явна, ако може да бъде лесно установена с оглед на критериите, с които законодателят е обвързал упражняването от страна на администрацията на широкото ѝ право на преценка. По-специално не би могло да има явна грешка, ако оспорваната преценка може да се приеме за вярна или валидна (решение от 23 октомври 2012 г., Eklund/Комисия, F-57/11, EU:F:2012:145, т. 51 и определение от 10 юли 2014 г., Mészáros/Комисия, F-22/13, EU:F:2014:189, т. 52).

74 Както обаче бе отбелязано в точки 45 и 48 от настоящото решение, конкурсната комисия, на която с обявлението за конкурса изрично се предоставя контролът на условието за допускане до конкурса, свързано с професионалния опит, и по-специално с неговата продължителност, без обаче да се изисква спазването на ясен критерий за изчисляване, е следвало да изпълни тази задача въз основа на удостоверенията, които всеки кандидат трябва да представи в съответствие с разпоредбите от ръководството за кандидатите (вж. т. 47 от настоящото решение), що се отнася в частност до „точните дати, на които започва и завършва всеки [техен] период на заетост, както и длъжността и естеството на изпълняваните задачи“.

75 В случая следва да се констатира, че във формуляра за кандидатстване жалбоподателката се позовава точно на професионален опит от общо 31 месеца. От една страна, тя посочва различни професионални дейности с обща продължителност от тринадесет месеца, които не са оспорени от Комисията. От друга страна, тя посочва, че има прослужени петнадесет месеца като юрист-лингвист на свободна практика към Съда и три месеца стаж в адвокатската кантора W., които обаче ОН е отчел съответно само като седем и два месеца професионален опит.

76 Комисията от своя страна изтъква, че конкурсната комисия действително не е взела под внимание, че дейността на жалбоподателката като „писмен превод[ач]“ към Съда е упражнявана на свободна практика, тъй като жалбоподателката „не е получавала заплата като насрещна

престация, не е била обвързана с работно време или не се е намирала в йерархична връзка и за изпълнението на нейните задачи не се е изисквало присъствието ѝ в Съда“ (вж. в това отношение т. 87 от настоящото решение).

- 77 Същевременно от удостоверението от Съда и от поръчките става ясно, че между 1 октомври 2004 г. и подаването на формуляра за кандидатстване жалбоподателката е работила без прекъсване като „юрист-лингвист на свободна практика“ към Съда. Следователно няма никакво основание да се приеме, както предлага Комисията, че членовете на конкурсната комисия, с опит по тези въпроси, не са взели предвид, че става въпрос за професионална дейност на свободна практика, която по своето естество не подлежи на ограничения, свързани с предварително установено работно време. Евантуално по-скоро Комисията бърка дейността „писмен преводач“ на свободна практика с тази на „юрист-лингвист“ на свободна практика, като ги третира по еднакъв начин.
- 78 Също така, що се отнася до специализираното обучение по международно право, което жалбоподателката е следвала от октомври 2004 г. до юни 2005 г. успоредно с част от дейността ѝ като юрист-лингвист на свободна практика към Съда, достатъчно е да се отбележи, че това обстоятелство недвусмислено е посочено в приложените към формуляра за кандидатстване документи. Следователно няма и основание да се счита, че конкурсната комисия не е взела надлежно предвид това обстоятелство за целите на преценката на необходимия за допускане до конкурса професионален опит.
- 79 На следващо място, трябва да се констатира, че с оглед на периодичността и обема на поръчките от Съда, които са изпълнявани от жалбоподателката през петнадесетте месеца на сътрудничество с тази институция, в приложените към формуляра за кандидатстване поръчки се открояват постоянството и същественото количество на извършената от нея работа като юрист-лингвист на свободна практика (и следователно не като „писмен превод[ач] на „свободна практика“), независимо от следваното успоредно с това обучение по международно право.
- 80 На последно място, както вече бе посочено в точка 57 от настоящото решение, конкурсната комисия е разполагала с широко право на преценка относно равностойността от гледна точка на работното време между упражнявана на свободна практика дейност с променливо работно време и работа на пълно работно време, и в частност е разполагала за целта със значителна свобода на действие, поради обстоятелството че общият професионален опит на жалбоподателката като цяло надхвърля със седем месеца изисквания минимален професионален опит от две години.
- 81 С оглед на тези констатации трябва да се приеме, че Комисията също така не е доказала, че конкурсната комисия е допуснала явна грешка при преценката на професионалния опит на жалбоподателката.
- 82 Следователно с оглед на всички изложени по-горе съображения първото основание, свързано с липса на компетентност на ОН, трябва да бъде прието.

*По второто, представено при условията на евентуалност основание: явна грешка в преценката на ОН и нарушение на обявлението за конкурса и на принципите на правна сигурност и на равно третиране*

- 83 Предвид обстоятелството, че това основание се отнася главно до преценка на фактите по настоящото дело, и в интерес на доброто правораздаване Съдът на публичната служба счита, че може да го разгледа, макар да е приел първото основание, което е изтъкнато като главно.



## Доводи на страните

84 Жалбоподателката поддържа, че дори да се предположи, че ОН е имал основание да замести със собствената си преценка на свързаното с професионалния опит условие тази на конкурсната комисия, той все пак е допуснал явна грешка при анализа на условието за професионалния опит, по-специално когато най-напред е изчислил на какво се равнява като стаж на пълно работно време професионалният ѝ опит като юрист-лингвист на свободна практика към Съда, след това, когато е изчислил продължителността на стажа ѝ в адвокатската кантора W., и накрая, когато е приложил за професионалния ѝ опит като юрист-лингвист на свободна практика към Съда дневна норма от определен брой страници за превод, която обаче не е посочена в обявлението за конкурса.

85 Комисията смята, че второто основание не е налице.

## Съображения на Съда на публичната служба

86 За да се установи дали ОН е допуснал явна грешка в преценката си на професионалния опит на жалбоподателката, трябва да се провери най-напред дали методите или критериите, използвани в това отношение от ОН, имат релевантно правно основание с оглед на правната рамка, очертана с обявлението за конкурса, и в този смисъл дали обосновават възможността при преценката на условие за допускане до конкурса с елиминаторен характер ОН да използва конкретен и законен критерий за изчисляване по отношение на външни за институцията лица.

87 От решението за отхвърляне на жалбата по административен ред става обаче ясно, че според ОН „конкурсната комисия вероятно не е взела предвид обстоятелството, че работата на [жалбоподателката] за Съда е била [...] на свободна практика и че следователно е трябвало да се отчита не въз основа на месеците, през които [жалбоподателката] е сътрудничала с тази институция, а въз основа на действително извършената работа, тъй като [жалбоподателката] не е получавала заплата като насрещна престация, не е била обвързана с работно време или не се е намирала в йерархична връзка и за изпълнението на нейните задачи не се е изисквало присъствието ѝ в Съда[; п]ри това положение *е било необходимо* да се изчисли броят изработени в тази връзка дни, например въз основа на броя преведени страници. Това е така на още по-голямо основание, като се има предвид, че поръчките за преводите се съдържат в досието и възможността да [бъдат] използвани за професионалните дейности, при които не се работи на трудов договор, е предвидена в [р]ъководството [за кандидатите]“ (курсивът е на Съда на публичната служба).

88 Според Комисията ръководството за кандидатите е надлежното правно основание за използване на механизмите за преобразуване на количеството свършена работа в работни дни, каквито са прилаганите от службите на Комисията за преводите в тази институция. Следователно според Комисията ОН „*е имал право* да провери работното време на жалбоподателката като сътрудник на свободна практика към Съда“ (курсивът е на Съда на публичната служба).

89 В писмената си защита Комисията подчертава също, че „тъй като жалбоподателката е поискала да бъде назначена в Комисията, ОН *неизбежно* е трябвало да се основе на собствените си критерии, за да изчисли професионалния опит на пълно работно време“ (курсивът е на Съда на публичната служба).

90 Макар обаче да е неоспоримо, че в случая жалбоподателката е трябвало при необходимост да бъде назначена в Комисията, все пак следва да се констатира, че Комисията никъде не е посочила, нито на етапа на приемане на решението за отхвърляне на жалбата по административен ред, нито в хода на настоящото производство, на какво правно основание, пряко противопоставимо на жалбоподателката, ОН е бил длъжен да поправи евентуалната явна

грешка, допусната от конкурсната комисия при изчисляването на професионалния опит на жалбоподателката, прилагайки критерия за броя преведени страници на ден съгласно коефициента, използван от службите за превод на Комисията, а именно пет страници на работен ден, при това независимо от обстоятелството, че в конкретния случай става въпрос за превод по-специално на юридически текстове и/или за проверка на езиковото и правното съответствие на законодателни текстове.

- 91 Всъщност, дори и да се приеме, че този метод на изчисление следва от съобщението на заместник-председателя на Комисията SEC (2004) 638 от 25 май 2004 година относно определяне на потребностите по отношение на писмения превод, той не е заложен в този документ като задължителен критерий за подбор при допускане до изпитите в конкурс, предназначен по-специално за назначаването на юрист-лингвисти. При всички положения този метод на изчисление не е посочен в обявлението за конкурса и не се съдържа в достъпна или несъмнено известна на конкурсната комисия или на съответните кандидати публикация. Освен това подобен критерий, както впрочем твърди и самата Комисия, не съответства на критериите, използвани от службите за превод на другите институции, които имат достъп до списъка с резерви от конкурса за евентуално назначаване на юрист-лингвисти. Поради това не става въпрос за критерий, който е общ за институциите на Съюза.
- 92 Следователно, когато действа вместо конкурсната комисия, за да гарантира спазването на условие за допускане до изпитите, което трябва да се преценява и прилага еднакво за всички участници в конкурса, ОН не може да използва метод на изчисляване, който е изцяло вътрешен за Комисията и следователно не е междуинституционален, поради което се оказва неотносим, доколкото в конкретния случай става въпрос за назначаването на юрист-лингвисти, както и необвързващ спрямо външните за институцията лица.
- 93 Ето защо, дори да се приеме за убедителен направеният от Комисията анализ на професионалния опит на жалбоподателката, който е имал за цел изчисляването — съгласно използваните от службите ѝ за превод критерии — на броя страници, преведени от жалбоподателката при извършване на дейността ѝ като юрист-лингвист на свободна практика към Съда, сякаш става въпрос за работата на „писмен преводач“ на Комисията, той не се основава на никаква относима законова разпоредба, пряко противопоставима на жалбоподателката, и следователно представлява явна грешка на ОН, която Съдът на публичната служба може лесно да установи (вж. т. 70 от настоящото решение).
- 94 Следователно по изложените по-горе съображения трябва да се приеме второто основание, макар да е изтъкнато при условията на евентуалност, без да е необходимо да се разглеждат останалите доводи, изложени в това отношение от жалбоподателката.

*По третото основание: нарушение на принципа на добра администрация и на задължението за полагане на грижа, както и неспазване на разумния срок*

- 95 Предвид обстоятелството, че това основание се отнася главно до преценка на фактите по настоящото дело, и в интерес на доброто правораздаване Съдът на публичната служба счита, че може да го разгледа, макар да е приел първото основание, което е изтъкнато като главно.

Доводи на страните

- 96 На първо място, жалбоподателката упреква ОН, че е поставил под въпрос действителността на решението, с което конкурсната комисия я допуска до конкурса, на последния етап от процедурата по назначаване почти седем години след изготвяне на списъка с резерви, и по-конкретно след като ГД „Човешки ресурси“ е допуснала изключение с оглед на назначаването ѝ като администратор. Освен това валидността на списъка с резерви била

продължена няколко пъти и междуременно жалбоподателката неколнократно била канена на събеседване за назначаване на работа, без допускането ѝ до конкурса изобщо да е било проверявано или поставяно под въпрос.

- 97 На следващо място, жалбоподателката твърди, че служителите на ГД „Човешки ресурси“ ѝ отказали достъп до данните в профила ѝ в EPSO по време на събеседванията с тях през септември и октомври 2013 г., като достъпът ѝ бил предоставен едва през ноември същата година.
- 98 Освен това според жалбоподателката със срока от четири месеца, в който е било прието спорното решение, ОН е надхвърлил разумния срок за произнасяне по случая. С оглед, от една страна, на естеството на контрола, който ОН е трябвало да осъществи в случая, сведен до явната грешка в преценката от страна на конкурсната комисия, и от друга страна, на трайния интерес от страна на ГД „Правосъдие“ за назначаването на жалбоподателката, първоначално предвидено за септември 2013 г., този срок бил прекомерно дълъг и освен това се дължал изцяло на ГД „Човешки ресурси“.
- 99 На последно място, ОН третира по несправедлив начин случая, като представителите на ГД „Човешки ресурси“ изразили противоречиви и неясни мнения относно релевантните за изчисляването на професионалния опит данни и документите, които следвало да се представят в това отношение, които впоследствие не били взети предвид. Това поведение също забавило процедурата по назначаване.
- 100 Комисията смята, че третото основание не е налице.

#### Съображения на Съда на публичната служба

- 101 Следва да се припомни, първо, че ОН трябва да проверява законосъобразността на решението на конкурсната комисия да включи кандидат в списъка с резерви от конкурс едва в момента, когато се постави въпросът за действителното назначаване на кандидата, а не когато конкурсната комисия му съобщи списъка с резерви (решение от 15 септември 2005 г., Luchem/Комисия, T-306/04, EU:T:2005:326, т. 24). Следователно времето, изминало от изготвянето на списъка с резерви, или продължаванията на валидността на този списък не са релевантни за преценката дали в случая ОН е нарушил принципа на добра администрация, като е поставил под въпрос решението на конкурсната комисия да допусне жалбоподателката до участие в конкурсните изпити.
- 102 На следващо място, що се отнася до дерогацията от съответния списък с резерви (вж. т. 15 от настоящото решение), следва да се отбележи, че това решение по необходимост е прието след решението на конкурсната комисия да включи жалбоподателката в посочения списък, но преди задължителната проверка от страна на службите на ОН на нейната годност да бъде назначена като длъжностно лице. Това решение за дерогация обаче, макар да е било прието ненавременно, а именно доста преди ОН да е могъл да провери годността на жалбоподателката да бъде назначена на съответната длъжност, *de jure* не означава, че ОН не може вече да провери в рамките на правомощията си дали са спазени тези условия за назначаване, императивно наложени с Правилника. С други думи, решение за дерогация като разглежданото в случая не е равнозначно автоматично на решение за годност на лицето да бъде назначено като длъжностно лице. Сред предвидените в Правилника условия за назначаване обаче е и условието по член 28 от него за успешно преминаване на конкурс по документи или чрез изпит, а в случая това може да бъде само разглежданият в настоящото дело конкурс.

- 103 Второ, що се отнася до достъпа до данните в профила в EPSO, следва да се констатира, че твърдението на жалбоподателката, че служителите на ГД „Човешки ресурси“ са отказали да уважат устните ѝ искания да получи достъп, не е подкрепено от никакви доказателства. Макар жалбоподателката да споменава този отказ в съобщение по електронна поща от 11 ноември 2013 г., изпратено до ГД „Човешки ресурси“, твърдението ѝ не е потвърдено от получателя, който, напротив, я е поканил да се запознае с данните в профила си още на следващия ден. Впрочем жалбоподателката, която признава, че е получила достъп до формуляра за кандидатстване и до приложените документи на 12 ноември 2013 г., не посочва защо с твърденията, получени в по-ранен момент отказ се нарушава принципът на добра администрация или задължението за полагане на грижа.
- 104 Трето, що се отнася до срока, който е бил необходим на ОН, за да приеме решението си, следва да се отбележи, че няма разпоредба на правото на Съюза, която да установява срок за приемането на решение за назначаване на длъжностно лице в рамките на конкурсна процедура като тази, в която е участвала жалбоподателката. Следователно съгласно установената съдебна практика въпросът дали е разумен срокът, в който институцията е приела съответния акт, трябва да се преценява с оглед на обстоятелствата по всяко дело, и по-специално на значимостта на спора за заинтересованото лице, от сложността на делото и от поведението на съответните страни (вж. в този смисъл решение от 28 февруари 2013 г., *Réexamen Arango Jaramillo* и др./ЕИБ, С-334/12 RX-II, EU:C:2013:134, т. 28 и цитираната съдебна практика).
- 105 В настоящия случай след събеседването за назначаване на работа от 28 май 2013 г. ГД „Правосъдие“ изпраща молбата за назначаване на жалбоподателката до ГД „Човешки ресурси“ през юни 2013 г. и през юли 2013 г. ГД „Човешки ресурси“ допуска изключението, необходимо за назначаване на кандидат от списък с резерви за юрист-лингвисти на длъжност администратор. Данните от профила в EPSO са изпратени на Комисията през септември 2013 г., а спорното решение е прието на 17 декември 2013 г. Междувременно в края на август 2013 г. жалбоподателката иска информация от ГД „Човешки ресурси“ относно хода на процедурата по назначаване.
- 106 Що се отнася най-напред до критерия за значимостта на спора, макар перспективата за назначаването ѝ да е била от безспорно значение за жалбоподателката, тя не може да се позовава на никакво право да бъде назначена за длъжностно лице и при липсата на съгласие от ГД „Човешки ресурси“ тя не може да се позовава и на оправдани правни очаквания в това отношение, независимо от трайния интерес от страна на ГД „Правосъдие“ за нейното назначаване (вж. решение от 19 май 2015 г., *Brune/Комисия*, F-59/14, EU:F:2015:50, т. 78 и цитираната съдебна практика). На следващо място, тъй като ОН е счел, макар и неправилно, че конкурсната комисия е допуснала явна грешка в преценката, приемайки, че жалбоподателката отговаря на условията за участие в конкурса, проверката дали е спазено условието за допускане до конкурса, свързано с изисквания в обявлението за конкурса професионален опит, като такава и в пределите, посочени в точки 53—55 от настоящото решение, разкрива известна степен на сложност. На последно място, тъй като е счел, че данните в профила в EPSO в някои отношения са противоречиви и недостатъчни, ОН е поискал от жалбоподателката допълнителни документи и обяснения. Следователно от ОН не може да бъде търсена отговорност за необосновано забавяне на процедурата по назначаване.
- 107 При това положение срокът от около шест месеца от изпращането на молбата за назначаване от ГД „Правосъдие“ до ГД „Човешки ресурси“ през юни 2013 г. и приемането на спорното решение на 17 декември същата година в случая не може да се приеме за неразумен като цяло.
- 108 Четвърто, обстоятелството, че през отделни междинни етапи от процедурата по назначаване служителите на ГД „Човешки ресурси“ са уведомявали жалбоподателката за данните, които според тях са от значение за изчисляване на професионалния ѝ опит, и за доказателствата, които следвало да представи в тази връзка, не е равнозначно на несправедливо третиране на

нейния случай. Напротив, така жалбоподателката е имала възможност да вземе отношение по спорните данни в профила си и в хода на процедурата по назначаване да представя всички доводи и доказателства, с които е разполагала. Впрочем ОН е бил свободен да прецени доказателствената им сила.

- 109 От това следва, че въз основа на изтъкнатите от жалбоподателката обстоятелства не може да се констатира никакво нарушение на принципа на добра администрация, на задължението за полагане на грижа или на разумния срок и следователно третото основание трябва да бъде отхвърлено.

*По четвъртото основание: незаконосъобразност на условието за допускане до конкурса, свързано с професионалния опит*

Доводи на страните

- 110 Като повдига възражение за незаконосъобразност, жалбоподателката поддържа, че предвиденото в обявлението за конкурса условие за допускане до конкурса, свързано с професионалния опит, противоречи на принципа на равно третиране, доколкото в други обявления за конкурс за назначаване на юрист-лингвисти не се предвижда подобно условие.
- 111 Като главно искане Комисията моли четвъртото основание да бъде отхвърлено като недопустимо, а при условията на евентуалност — като неоснователно.

Съображения на Съда на публичната служба

- 112 Тъй като е прието първото основание за отмяна, свързано с липса на компетентност на ОН, отпада необходимостта да се разглежда четвъртото основание. Освен това, доколкото по отношение на условията в обявлението за конкурса във връзка с разпределението на правомощията между ОН и конкурсната комисия бе установено, че ОН е обвързан от решението на конкурсната комисия да допусне жалбоподателката до конкурса, приемайки за изпълнено условието за професионален опит, тъй като това решение не е опорочено от явна грешка, евентуалната незаконосъобразност на посоченото условие за допускане до конкурса не би довела до допълнителни лични вреди, за които на жалбоподателката да се присъди обезщетение.

*3. По исканията за обезщетение*

Доводи на страните

- 113 Жалбоподателката изтъква, че сигурно е щяла да бъде назначена през септември 2013 г., ако спорното решение не е страдало от порок. Тъй като между 1 септември 2013 г. и 1 февруари 2014 г. — дата, на която жалбоподателката твърди, че е била назначена като съдебен помощник на член на Общия съд — тя останала без работа, очаквайки решението на ОН, вследствие на този порок тя претърпяла имуществена вреда, изразяваща се в загубата на доходите, които щяла да получи, както и на други предимства, включително възможността да бъде назначена като длъжностно лице при действието на по-благоприятните разпоредби от Правилника, в сила до 31 декември 2013 г.
- 114 Следователно жалбоподателката счита, че следва да бъде обезщетена, като ѝ се признаят „всички последици“ от назначаване през септември 2013 г. като администратор на степен AD 7, първа стъпка в ГД „Правосъдие“, а именно „наред с другото“ прослуженото време на степента

към 1 септември 2013 г., кариерното развитие, изплащането със задна дата на пенсионноосигурителните вноски и плащане на възнаграждение за периода, през който е останала без работа, оценено при условие за възможно увеличение на 26 132,85 EUR, ведно с лихвите за забава, изчислени по определения от Европейската централна банка лихвен процент за основните операции по рефинансиране за съответния период, увеличен с два пункта.

- 115 Жалбоподателката добавя, че вследствие на спорното решение е претърпяла и неимуществени вреди, в резултат от стреса и тревожността, породени от поставянето под въпрос — почти седем години след включването ѝ в списъка с резерви — на правата, които е придобила като издържало конкурса лице, както и от задължението сама да предприема постъпки пред бившите си работодатели, за да получи изискваната от ГД „Човешки ресурси“ информация за целите на преценката на професионалния ѝ опит. В това отношение жалбоподателката ограничава искането си до символично обезщетение от едно евро.
- 116 От своя страна Комисията моли да бъдат отхвърлени исканията за обезщетение. Що се отнася до имуществените вреди поради загуба на възможността за назначаване, искането за присъждане на обезщетение било тясно свързано с искането за отмяна и следователно трябвало да се отхвърли като неоснователно. Освен това жалбоподателката не можела да се позовава на никаква сериозна възможност за назначаване и не можела да счита също, че ще бъде назначена на определена дата. При всички положения, както уточнява Комисията в съдебното заседание в отговор на въпрос от подготвителния доклад за съдебното заседание, в случая не било мислимо назначаване преди 1 март 2014 г., като се включва евентуалният срок за предизвестие.
- 117 Освен това исканията на жалбоподателката да се признаят „всички последици“ от назначаването и кариерното ѝ развитие били явно недопустими, първото — поради неточност, а второто — поради обстоятелството че съгласно съдебната практика съдилищата на Съюза нямат правомощие да дават разпореждания на администрацията в рамките на контрола за законосъобразност на основание на член 91 от Правилника.
- 118 Що се отнася до неимуществените вреди, искането за обезщетение било недопустимо, тъй като не било направено предварително искане съгласно член 90 от Правилника, като според Комисията тези вреди произтичали не от решение на администрацията, а от забавата при обработването на досието на жалбоподателката.
- 119 При все това искането за обезщетение за неимуществените вреди не било основателно. Твърдените стрес и тревожност били малко вероятни с оглед на обстоятелствата в случая, още повече че качеството на издържало конкурса лице не пораждало никакво право за заинтересования да бъде назначен като длъжностно лице и всеки кандидат трябвало да представи необходимите доказателства за преценка на наличието и релевантността на неговите квалификации и професионален опит.

#### *Съображения на Съда на публичната служба*

- 120 Съгласно установената съдебна практика, за да бъде подведена под отговорност дадена институция, трябва да е изпълнена съвкупност от условия, а именно да е налице неправомерно поведение на институцията, действително да е настъпила твърдяната вреда и да има причинно-следствена връзка между поведението и изтъкнатата вреда (вж. по-специално решения от 1 юни 1994 г., Комисия/Brazzelli Lualdi и др., C-136/92 P, EU:C:1994:211, т. 42 и от 21 февруари 2008 г., Комисия/Girardot, C-348/06 P, EU:C:2008:107, т. 52).

- 121 Тъй като, както вече бе прието при разглеждането на първото основание, спорното решение е незаконосъобразно, следва да се провери дали жалбоподателката е претърпяла вреди вследствие на това решение.
- 122 Що се отнася до имуществените вреди, налага се констатацията, че вследствие на спорното решение жалбоподателката е загубила действителна възможност да бъде назначена като длъжностно лице на свободна позиция в ГД „Правосъдие“, на която тази генерална дирекция наистина неколкократно е изразявала интерес да наеме жалбоподателката (вж. точка 18 от настоящото решение и в този смисъл решение от 7 октомври 2013 г., Thomé/Комисия, F-97/12, EU:F:2013:142, т. 76).
- 123 Следователно, независимо от мерките, които Комисията ще трябва да приеме съгласно член 266 ДФЕС, за да изпълни настоящото решение за отмяна, следва да се приеме, че жалбоподателката е загубила окончателно възможността да бъде назначена като администратор на степен AD 7 на свободната длъжност в ГД „Правосъдие“, а за да предложи тази длъжност на жалбоподателката, посочената генерална дирекция впрочем е получила по административен ред дерогация от списъка с резерви, предназначен в действителност, на първо място, за назначаване на юрист-лингвисти. Следователно тези вреди дават право на обезщетение, стига да са спазени останалите законоустановени условия (вж. в този смисъл решение от 13 септември 2011 г., AA/Комисия, F-101/09, EU:F:2011:133, т. 79—82).
- 124 На следващо място, като се основава на интереса от страна на отдела от ГД „Правосъдие“, в който е трябвало да бъде назначена — а впрочем Комисията не оспорва този интерес — жалбоподателката твърди, че при липса на порока, от който страда спорното решение, тя щяла да бъде назначена от 1 септември 2013 г.
- 125 В това отношение следва обаче да се припомни, от една страна, че ОН е получил данните от профила в EPSO едва през септември 2013 г.
- 126 От друга страна, макар Комисията да поддържа, че от административна гледна точка най-ранната възможна дата за назначаване на свободната длъжност е била 1 март 2014 г., все пак ако ОН не беше приел неправилно, че конкурсната комисия е допуснала явна грешка в преценката, срокът за проучване на досието на жалбоподателката вероятно е щял да бъде по-къс, по-специално поради неколкократно проявения интерес от ГД „Правосъдие“ за заемане на тази длъжност.
- 127 Ето защо при обстоятелствата в случая следва да се приеме, че ако Комисията не бе допуснала нарушението, в което е упреквана, жалбоподателката е щяла да има възможност да бъде назначена на съответната длъжност администратор най-рано на 1 ноември 2013 г., като се има предвид и обстоятелството, че видно от съобщението по електронна поща от 24 май 2013 г., изпратено от ГД „Човешки ресурси“ на жалбоподателката (вж. т. 13 от настоящото решение), медицинският преглед при назначаване в Комисията не е бил необходим, тъй като жалбоподателката вече се е явила на този преглед в Съда.
- 128 На последно място, жалбоподателката поддържа, че имуществените вреди за периода от 1 септември 2013 г. до 1 февруари 2014 г., през който тя е останала без работа в очакване на приемането на спорното решение, възлизат на сумата от 26 132,85 EUR, представляваща доходите, които тя е щяла да получи като длъжностно лице на степен AD 7, стъпка 1. Жалбоподателката добавя, че Комисията следва също да бъде осъдена да заплати пенсионноосигурителни вноски, считано от септември 2013 г.
- 129 При все това, без да е необходимо произнасяне по възражението за недопустимост, повдигнато от Комисията срещу искането да бъдат признати „всички последици“ от назначаването и кариерното развитие, достатъчно е да се припомни, че имуществените вреди, за които на

жалбоподателката се дължи обезщетение, не са свързани с пропуснати ползи, а със загуба на възможността за назначаване като длъжностно лице на позицията, за чието заемане е организирана въпросната процедура по назначаване.

- 130 Следователно предвид обстоятелствата в конкретния случай и при прилагане на правомощието на Съда на публичната служба да оцени вредата *ex æquo et bono*, за да се присъди справедливо обезщетение за всички претърпени от жалбоподателката имуществени вреди, с оглед по-специално на месечната заплата за предлаганата длъжност, реалността на загубената възможност, най-ранната възможна дата за назначаване и професионалното положение на жалбоподателката през референтния период, Комисията трябва да бъде осъдена да ѝ заплати еднократно сумата от 10 000 EUR.
- 131 Що се отнася до неимуществените вреди, най-напред следва да се констатира, че обратно на твърденията на Комисията, изтъкнатите от жалбоподателката вреди са настъпили в резултат на спорното решение, а не на поведение на администрацията, което няма характер на решение, каквото е забавата при обработка на досието на жалбоподателката.
- 132 При все това следва да се приеме, че отмяната на спорното решение може сама по себе си да поправи по подходящ начин и в достатъчна степен твърдените от жалбоподателката неимуществени вреди, тъй като тя не е доказала, че е претърпяла неимуществена вреда, която не е свързана с порока, дал основание за отмяната на спорното решение.
- 133 Следователно Комисията трябва да бъде осъдена да плати на жалбоподателката обезщетение в размер на 10 000 EUR.

#### **По съдебните разноски**

- 134 Съгласно член 101 от Процедурния правилник, освен ако други разпоредби в дял II, осма глава от него не предвиждат нещо различно, загубилата делото страна понася направените от нея съдебни разноски и се осъжда да заплати съдебните разноски, направени от другата страна, ако е направено такова искане. Съгласно член 102, параграф 1 от същия правилник, когато справедливостта изисква това, Съдът на публичната служба може да реши страна, която е загубила делото, да понесе направените от нея съдебни разноски, но да бъде осъдена да заплати само част от съдебните разноски на другата страна и дори да не бъде осъдена да ги заплаща.
- 135 От изложените в настоящото решение мотиви следва, че Комисията е загубилата делото страна. Освен това жалбоподателката изрично е поискала Комисията да бъде осъдена да заплати съдебните разноски. Тъй като обстоятелствата в конкретния случай не обосновават прилагането на разпоредбите на член 102, параграф 1 от Процедурния правилник, Комисията трябва да понесе направените от нея съдебни разноски и да заплати съдебните разноски на жалбоподателката.

По изложените съображения

СЪДЪТ НА ПУБЛИЧНАТА СЛУЖБА (първи състав)

реши:

- 1) **Отменя решението от 17 декември 2013 г., с което Европейската комисия отказва да назначи FE.**
- 2) **Осъжда Европейската комисия да заплати на FE сума в размер на 10 000 EUR.**



- 3) **Отхвърля жалбата в останалата ѝ част.**
- 4) **Осъжда Европейската комисия да понесе направените от нея съдебни разноски и тези на FE.**

Barents

Perillo

Svenningsen

Обявено в открито съдебно заседание в Люксембург на 6 октомври 2015 година.

Секретар  
W. Hakenberg

Председател  
R. Barents