



Zbornik sudske prakse

PRESUDA OPĆEG SUDA (drugo prošireno vijeće)

14. prosinca 2018.*

„Javna služba – Dužnosnici – Članak 42.c Pravilnika o osoblju – Dopust u interesu službe –
Jednako postupanje – Zabrana diskriminacije na temelju dobi – Očita pogreška u ocjeni –
Odgovornost”

U predmetu T-750/16,

FV, bivša dužnosnica Vijeća Europske unije, koju su u početku zastupali L. Levi i A. Tymen, a zatim L. Levi, odvjetnici,

tužiteljica,

protiv

Vijeća Europske unije, koje zastupaju M. Bauer i R. Meyer, u svojstvu agenata,

tuženika,

koje podupiru

Europski parlament, koji zastupaju A. Troupiotis i J. A. Steele, u svojstvu agenata,

i

Europska komisija, koju zastupaju G. Berscheid i D. Martin, u svojstvu agenata,

intervenijenti,

povodom zahtjeva na temelju članka 270. UFEU-a, s jedne strane, za poništenje odluke Vijeća od 8. prosinca 2015. kojom je tužiteljica poslana na dopust u interesu službe na temelju članka 42.c Pravilnika o osoblju za dužnosnike Europske unije te, po potrebi, odluke od 19. srpnja 2016. o odbijanju tužiteljčine žalbe i, s druge strane, za naknadu štete koju je tužiteljica navodno pretrpjela,

OPĆI SUD (drugo prošireno vijeće),

u sastavu: M. Prek, predsjednik, E. Buttigieg (izvjestitelj), F. Schalin, B. Berke i M. J. Costeira, suci,

tajnik: M. Marescaux, administratorica,

uzimajući u obzir pisani dio postupka i nakon rasprave održane 10. srpnja 2018.,

donosi sljedeću

* Jezik postupka: francuski

Presudu

I. Okolnosti spora

1 Pravilnik o osoblju za dužnosnike Europske unije (u daljnjem tekstu: Pravilnik o osoblju) izmijenjen je, među ostalim, Uredbom (EU, Euratom) br. 1023/2013 Europskog parlamenta i Vijeća od 22. listopada 2013. (SL 2013., L 287, str. 15.).

2 Prva, treća, sedma i dvanaesta uvodna izjava Uredbe br. 1023/2013 glase:

„(1) Europska unija, i njezinih više od 50 institucija i agencija, trebala bi nastaviti raspolagati europskom javnom upravom visoke kvalitete kako bi joj bilo omogućeno da ostvaruje svoje ciljeve, provodi svoje politike i aktivnosti i izvršava svoje zadaće uz najviši mogući standard u skladu s Ugovorima radi savladavanja izazova, unutarnjih i vanjskih, s kojima će se suočavati u budućnosti i da služi građanima Unije.

[...]

(3) S obzirom na veličinu europske javne službe, kad se uspoređi s ciljevima Unije i njezinim stanovništvom, smanjenje broja osoblja u institucijama i agencijama Unije ne bi smjelo dovesti ni do kakvog narušavanja izvršavanja njihovih zadaća, dužnosti i funkcija u skladu s obvezama i ovlastima predviđenima Ugovorima. U tom smislu postoji potreba za transparentnošću u odnosu na troškove za osoblje nastale u svakoj instituciji i agenciji za sve kategorije osoblja zaposlenog u njima.

[...]

(7) Širi cilj trebao bi biti optimizacija upravljanja ljudskim resursima u europskoj javnoj službi koju karakterizira njezina izvrsnost, kompetentnost, neovisnost, lojalnost, nepristranost i stabilnost, kao i kulturna i jezična raznolikost i privlačni uvjeti zapošljavanja.

[...]

(12) U svojim zaključcima od 8. veljače 2013. o višegodišnjem financijskom okviru, Europsko vijeće istaknulo je da potreba da se javne financije učvrste kratkoročno, srednjoročno i dugoročno zahtijeva poseban napor svake javne uprave i njezina osoblja kako bi se unaprijedila učinkovitost i djelotvornost i prilagodilo na promjene ekonomskog konteksta. Tim je pozivom zapravo ponovljen cilj prijedloga Komisije iz 2011. za izmjenu Pravilnika o osoblju za dužnosnike i Uvjeta zaposlenja ostalih službenika Europske unije kojim se nastojalo osigurati isplativost i u kojem je priznato da izazovi s kojima se trenutačno suočava Europska unija zahtijevaju poseban napor svake javne uprave i svakog člana njezinog osoblja kako bi se unaprijedila učinkovitost i prilagodilo promjenama ekonomskog i socijalnog konteksta u Europi [...]

3 Članak 1. točka 24. Uredbe br. 1023/2013 predvidio je da se u poglavlju 2. glavi III. Pravilnika o osoblju doda odjeljak 7., naslovljen „Dopust u interesu službe”, koji sadržava samo jednu odredbu, članak 42.c. U skladu s tom odredbom:

„Najranije pet godina prije dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu dužnosnika, dužnosnik s najmanje deset godina službe može odlukom tijela za imenovanje biti poslan na dopust u interesu službe za organizacijske potrebe povezane sa stjecanjem novih kompetencija unutar institucija.

Ukupan broj dužnosnika poslanih na dopust u interesu službe svake godine ne može biti veći od 5 % dužnosnika svih institucija koji su umirovljeni prethodne godine. Ukupan broj izračunan na taj način dodjeljuje se svakoj instituciji u skladu s njihovim brojem dužnosnika na dan 31. prosinca prethodne godine. Rezultat takve raspodjele zaokružuje se na najbliži viši cijeli broj za svaku instituciju.

Takav dopust nije stegovna mjera.

Trajanje dopusta odgovara u načelu razdoblju do kojeg dužnosnik navrší dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu. Međutim, u iznimnim slučajevima tijelo za imenovanje može odlučiti prekinuti dopust i vratiti dužnosnika na radno mjesto.

Kad dužnosnik koji je na dopustu u interesu službe navrší dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu, automatski ga se umirovljuje.

Dopust u interesu službe uređen je sljedećim pravilima:

- (a) na dužnosnikovo se radno mjesto može imenovati drugi dužnosnik;
- (b) dužnosnik na dopustu u interesu službe nema pravo na napredovanje u viši stupanj ili promaknuće u viši razred.

Dužnosnik koji je na takvom dopustu prima naknadu izračunanu u skladu s Prilogom IV.

Na zahtjev dužnosnika naknada podliježe uplati doprinosa u sustav mirovinskog osiguranja koji se izračunavaju na temelju te naknade. U tom slučaju radni staž u svojstvu dužnosnika na dopustu u interesu službe uzima se u obzir za potrebe izračuna mirovinskog staža u smislu članka 2. Priloga VIII.

Naknada ne podliježe koeficijentu ispravka.”

- 4 Uredba br. 1023/2013 stupila je na snagu 1. studenoga 2013., a članak 42.c Pravilnika o osoblju primjenjuje se od 1. siječnja 2014.
- 5 Tužiteljica FV bivša je dužnosnica Vijeća Europske unije. Ona je stupila u službu u Glavnom tajništvu Vijeća (u daljnjem tekstu: GTV) 1. svibnja 1981. kao dužnosnik na probnom radu te je zaposlena na stalno radno mjesto 1. studenoga 1981. Tijekom svoje karijere bila je raspoređena u različite službe unutar Vijeća.
- 6 [povjerljivo]¹
- 7 [povjerljivo]
- 8 Priopćenjem za osoblje br. 71/15 od 23. listopada 2015. (u daljnjem tekstu: PO 71/15) Glavno tajništvo Vijeća dostavilo je podatke o provedbi institucije članka 42.c Pravilnika o osoblju. U skladu s tim priopćenjem:

„[...] Institucije EU-a moraju neprekidno uvoditi novine i modernizirati se, što podrazumijeva da dužnosnici moraju stjecati nove vještine i obnavljati svoja znanja kako bi se prilagodili novom razvoju. Te nove vještine mogu biti povezane s, primjerice, novim informatičkim alatima, novim sustavima za izradu dokumenata Europskog vijeća/Vijeća, novim postupcima u području javne nabave ili unutarnje revizije, novim metodama rada ili novim načinima upravljanja ili organizacije.

1 Povjerljivi podaci su izostavljeni.

Dopust u interesu službe nastoji omogućiti da se dužnosnici koji imaju poteškoće u stjecanju novih vještina i prilagođavanju razvoju radnog okruženja pošalju na dopust prije nego navrše dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu. [...]

Za 2015. dostupno je pet (5) mogućnosti unutar Vijeća i Europskog vijeća [...]”²

- 9 [povjerljivo]
- 10 [povjerljivo]
- 11 [povjerljivo]
- 12 [povjerljivo]
- 13 [povjerljivo]
- 14 [povjerljivo]
- 15 [povjerljivo]
- 16 [povjerljivo]
- 17 [povjerljivo]
- 18 [povjerljivo]
- 19 [povjerljivo]
- 20 [povjerljivo]

II. Postupak i zahtjevi stranaka

- 21 Tužbom podnesenom tajništvu Općeg suda 28. listopada 2016. tužiteljica je pokrenula ovaj postupak.
- 22 Aktom podnesenim tajništvu Općeg suda istog dana tužiteljica je zatražila da joj se zaštiti identitet na temelju članka 66. Poslovnika Općeg suda. Odlukom od 30. siječnja 2017. Opći je sud prihvatio taj zahtjev.
- 23 Aktom podnesenim tajništvu Općeg suda 28. studenoga 2016. tužiteljica je na temelju članka 66. Poslovnika Općeg suda zatražila da se određeni podaci iz tužbe i njezinih priloga izostave iz dokumenata kojima javnost ima pristup.
- 24 Vijeće je 1. veljače 2017. podnijelo odgovor na tužbu.
- 25 Aktima podnesenima tajništvu Općeg suda 24. odnosno 10. veljače 2017. Europski parlament i Europska komisija zatražili su intervenciju u ovom predmetu u potporu zahtjevu Vijeća.
- 26 Aktima podnesenima tajništvu Općeg suda 8. ožujka 2017. tužiteljica je zatražila da se s određenim podacima iz tužbe i njezinih priloga postupi povjerljivo u odnosu na Parlament i Komisiju ako se tim institucijama odobri intervencija. Tom je zahtjevu priložila verziju tih dokumenata koja nije povjerljiva.
- 27 Tužiteljica je 20. travnja 2017. podnijela repliku.

- 28 Aktom podnesenim tajništvu Općeg suda 17. svibnja 2017. tužiteljica je zatražila da se s određenim podacima iz replike i njezinih priloga postupa povjerljivo u odnosu na Parlament i Komisiju ako se tim institucijama odobri intervencija. Tom zahtjevu je priložila verziju tih dokumenata koja nije povjerljiva.
- 29 Rješenjem od 8. lipnja 2017., FV/Vijeće (T-750/16, neobjavljeno, EU:T:2017:420) Parlamentu i Komisiji odobrena je intervencija u potporu zahtjevu Vijeća. Budući da je, u skladu s člankom 144. stavkom 2. Poslovnika, tužiteljica zatražila da se postupa povjerljivo s određenim podacima u prethodno navedenim podnescima i njihovim priložima, to je rješenje privremeno ograničilo dostavu postupovnih akata Parlamentu i Komisiji na njihove verzije koje nisu povjerljive, do eventualnih očitovanja tih institucija o zahtjevima za povjerljivo postupanje.
- 30 Aktom podnesenim tajništvu Općeg suda 28. lipnja 2017. Komisija je osporila zahtjev za povjerljivo postupanje koji se odnosi na tužbu i njezine priloge. Parlament nije podnio prigovor protiv tog zahtjeva.
- 31 Vijeće je 17. srpnja 2017. podnijelo odgovor na repliku.
- 32 Parlament i Komisija podnijeli su svoje intervencijske podneske 19. odnosno 12. srpnja 2017.
- 33 Aktom podnesenim tajništvu Općeg suda 21. kolovoza 2017. tužiteljica je zatražila da se s određenim podacima iz odgovora na repliku i njegovih priloga postupa povjerljivo u odnosu na Parlament i Komisiju te je tom zahtjevu priložila verziju tih dokumenata koja nije povjerljiva.
- 34 Aktom podnesenim tajništvu Općeg suda 1. rujna 2017. Vijeće je navelo da nema primjedbi na intervencijske podneske Parlamenta i Komisije.
- 35 Aktima podnesenim tajništvu Općeg suda 5. rujna 2017. tužiteljica je podnijela svoja očitovanja na intervencijske podneske Parlamenta i Komisije.
- 36 Aktom podnesenim tajništvu Općeg suda 25. rujna 2017. Komisija je osporila zahtjev za povjerljivo postupanje koji se odnosi na odgovor na repliku i njegove priloge. Parlament nije podnio prigovor protiv tog zahtjeva.
- 37 Rješenjem od 26. siječnja 2018. predsjednik drugog vijeća Općeg suda djelomično je prihvatio tužiteljčine zahtjeve za povjerljivo postupanje, pri čemu joj je odredio rok za podnošenje tužbe, odgovora na repliku i njihovih priloga u verziji koja nije povjerljiva te je naveo da, nakon dostave tih navedenih dokumenata Komisiji u verziji koja nije povjerljiva, Komisija raspolaže rokom za podnošenje mogućih dodatnih očitovanja uz svoj intervencijski podnesak.
- 38 Komisija je 7. ožujka 2018. podnijela dodatna očitovanja uz svoj intervencijski podnesak.
- 39 Aktom podnesenim tajništvu Općeg suda 22. ožujka 2018. Vijeće je navelo da nema primjedbi na dodatna Komisijina očitovanja.
- 40 Tužiteljica je 5. travnja 2018. podnijela svoja očitovanja na dodatna Komisijina očitovanja.
- 41 Tajništvo Općeg suda je 6. travnja 2018. obavijestilo stranke o zatvaranju pisanog dijela postupka.
- 42 Dopisom od 24. travnja 2018. tužiteljica je na temelju članka 106. Poslovnika podnijela obrazloženi zahtjev za saslušanje u okviru usmenog dijela postupka.
- 43 Na prijedlog drugog vijeća Opći sud je 16. svibnja 2018. odlučio, na temelju članka 28. svojeg Poslovnika, uputiti predmet proširenom sastavu suda.

- 44 Na prijedlog suca izvjestitelja Opći je sud (drugo prošireno vijeće) odlučio otvoriti usmeni dio postupka te je u okviru mjera upravljanja postupkom predviđenih u članku 89. svojeg Poslovnika pozvao stranke da u pisanom obliku odgovore na određena pitanja i dostave određene dokumente. Stranke su udovoljile tom zahtjevu u određenom roku.
- 45 Na raspravi od 10. srpnja 2018. stranke su iznijele svoja izlaganja i odgovorile na pitanja koja je postavio Opći sud.
- 46 Tužiteljica od Općeg suda zahtijeva da:
- poništi odluku od 8. prosinca 2015. i, po potrebi, odluku o odbijanju žalbe od 19. srpnja 2016.;
 - naloži Vijeću plaćanje naknade štete radi naknade pretrpljene imovinske i neimovinske štete;
 - naloži Vijeću snošenje svih troškova.
- 47 Vijeće od Općeg suda zahtijeva da:
- odbije tužbu;
 - naloži tužiteljici snošenje troškova.
- 48 Parlament od Općeg suda zahtijeva da odbije tužbu.
- 49 Komisija od Općeg suda zahtijeva da:
- odbije tužbu;
 - naloži tužiteljici snošenje troškova.

III. Pravo

A. Predmet tužbe

- 50 U okviru svojeg zahtjeva tužiteljica zahtijeva poništenje odluke od 8. prosinca 2015. i, „po potrebi”, poništenje odluke o odbijanju žalbe od 19. srpnja 2016. Tvrdi da je taj zahtjev dopušten ne samo zato što je usmjeren protiv odluke od 8. prosinca 2015. već i zato što je usmjeren protiv odluke o odbijanju žalbe, s obzirom na to da ona sadržava nove elemente u odnosu na odluku od 8. prosinca 2015.
- 51 Druge stranke u sporu nisu osporile dopuštenost zahtjeva za poništenje dviju navedenih odluka.
- 52 Valja podsjetiti na to da su, prema ustaljenoj sudskoj praksi, upravna žalba, kako je predviđena u članku 90. stavku 2. Pravilnika o osoblju, i njezino izričito ili prešutno odbijanje sastavni dio složenog postupka i predstavljaju samo preduvjet za pokretanje postupka pred sudom. U tim okolnostima učinak je tužbe – iako je formalno usmjerena protiv odbijanja žalbe – pokretanje postupka pred sudom u pogledu nepovoljnog akta protiv kojeg je žalba bila podnesena (vidjeti u tom smislu presudu od 17. siječnja 1989., Vainker/Parlament, 293/87, EU:C:1989:8, t. 7. i 8.), osim u slučaju kad odbijanje žalbe ima doseg različit od dosega akta protiv kojeg je žalba podnesena (presuda od 25. listopada 2006., Staboli/Komisija, T-281/04, EU:T:2006:334, t. 26.).

- 53 Naime, svaka jednostavna odluka o odbijanju žalbe, neovisno o tome je li prešutna ili izričita, samo potvrđuje akt ili nedonošenje akta na koje se žalitelj žali i ne predstavlja, kao takva, akt koji se može pobijati, tako da se za zahtjeve podnesene protiv te odluke bez vlastitog sadržaja u odnosu na prvotnu odluku treba smatrati da su podneseni protiv prvotnog akta (vidjeti presudu od 19. lipnja 2015., Z/Sud, T-88/13 P, EU:T:2015:393, t. 141. i navedenu sudsku praksu).
- 54 Izričitom odlukom o odbijanju žalbe može se, imajući u vidu njezin sadržaj, i ne potvrditi akt koji tužitelj osporava. O takvom je slučaju riječ kada odluka o odbijanju žalbe sadržava preispitivanje tužiteljeve situacije s obzirom na nove pravne i činjenične elemente ili kada se njome prvotna odluka mijenja ili nadopunjuje. U tim uvjetima odbijanje žalbe predstavlja akt podložan nadzoru suda, koji ga uzima u obzir pri ocjeni zakonitosti osporenog akta, ili ga čak smatra aktom kojim se nanosi šteta, a koji je zamijenio prvotni (presuda od 15. rujna 2017., Skareby/ESVD, T-585/16, EU:T:2017:613, t.18.).
- 55 U ovom slučaju, najprije valja napomenuti da su žalba i tužba podnesene Općem sudu u rokovima predviđenim člancima 90. i 91. Pravilnika o osoblju.
- 56 Zatim, valja istaknuti da odluka o odbijanju žalbe ne mijenja ni smisao ni doseg odluke od 8. prosinca 2015. kojom je tužiteljica poslana na dopust u interesu službe na temelju članka 42.c Pravilnika o osoblju. Nadalje, odluka o odbijanju žalbe nadopunjuje obrazloženje odluke od 8. prosinca 2015. o ocjeni tužiteljčine sposobnosti stjecanja novih vještina i prilagođavanja razvoju radnog okruženja i, u okviru te ocjene, uzima u obzir činjenične elemente koji nisu bili dostupni 8. prosinca 2015., kada je donesena odluka o dopustu u interesu službe. Opći sud u tom pogledu upućuje na izvješća o ocjeni tužiteljice za godine 2014. i 2015., koja su, prema objašnjenjima Vijeća, sastavljena nakon odluke od 8. prosinca 2015., ali prije odluke o odbijanju žalbe.
- 57 U tim okolnostima, valja zaključiti da je jedini nepovoljni akt za tužiteljicu u ovom slučaju odluka od 8. prosinca 2015. kojom je poslana na dopust u interesu službe na temelju članka 42.c Pravilnika o osoblju (u daljnjem tekstu: pobijana odluka), čija će se zakonitost, međutim, ocijeniti uzimajući u obzir obrazloženje odluke o odbijanju žalbe.

B. Zahtjev za poništenje

- 58 U prilog svojem zahtjevu za poništenje tužiteljica je istaknula pet tužbenih razloga – prvi, koji čini prigovor nezakonitosti usmjeren protiv članka 42.c Pravilnika o osoblju, drugi, koji se temelji na povredi te odredbe i PO-a 71/15 kao i na očitim pogreškama u ocjeni, treći, koji se temelji na povredi prava na saslušanje, četvrti, koji se temelji na povredi dužnosti brižnog postupanja i peti, koji se temelji na zlouporabi ovlasti.

1. Prvi tužbeni razlog, koji se temelji na nezakonitosti članka 42.c Pravilnika o osoblju

a) Uvodne napomene

- 59 Tužiteljica tvrdi da je članak 42.c Pravilnika o osoblju nezakonit s obzirom na to da povrjeđuje načelo jednakosti pred zakonom i načelo nediskriminacije na temelju, među ostalim, dobi, utvrđenim u člancima 20. i 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima, u Direktivi Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL 2000., L 303, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.) i u članku 1.d Pravilnika o osoblju.
- 60 U tom kontekstu, tužiteljica ističe da članak 42.c Pravilnika o osoblju, s obzirom na to da se izričito primjenjuje na dužnosnike i službenike „[n]ajranije pet godina prije dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu”, uvodi različito postupanje na temelju dobi definirano u članku 2. stavku 2. točki (a)

Direktive 2000/78. Prema tužiteljičinu mišljenju, to različito postupanje nije objektivno i razumno opravdano legitimnim ciljem u smislu članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78. Nadalje, čak i ako se smatra da članak 42.c Pravilnika o osoblju nastoji postići takav legitimni cilj, načini kojima se on postiže nisu ni primjereni ni nužni u smislu članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78.

61 Parlament, Vijeće i Komisija osporavaju tužiteljičinu argumentaciju i zahtijevaju odbijanje ovog tužbenog zahtjeva.

62 Uvodno valja utvrditi odredbe s obzirom na koje treba ispitati prigovor nezakonitosti koji je istaknula tužiteljica.

63 U tom pogledu, valja napomenuti da je načelo jednakog postupanja, utvrđeno u članku 20. Povelje o temeljnim pravima, opće načelo prava Unije čiji je poseban izraz načelo nediskriminacije utvrđeno u članku 21. stavku 1. te povelje (presuda od 5. srpnja 2017., Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, t. 29.).

64 Nadalje, članak 51. stavak 1. Povelje o temeljnim pravima pojašnjava da se njezine odredbe odnose na, među ostalim, institucije, tijela, urede i agencije Unije, uz poštovanje načela supsidijarnosti.

65 Iz toga slijedi da zakonitost članka 42.c Pravilnika o osoblju, koji je u Pravilnik o osoblju uveden Uredbom br. 1023/2013, treba ocijeniti s obzirom na nadređeno pravno pravilo koje čini članak 21. stavak 1. Povelje o temeljnim pravima iz tužiteljičine argumentacije, koji zabranjuje svaku diskriminaciju na temelju, među ostalim, dobi.

66 Što se tiče tužiteljičina pozivanja na Direktivu 2000/78, uvodno valja iznijeti njezine relevantne odredbe.

67 Članak 1. Direktive 2000/78, naslovljen „Svrha”, predviđa:

„Svrha ove Direktive je utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja.”

68 Članak 2. Direktive 2000/78, naslovljen „Pojam diskriminacije”, određuje u svojem prvom i drugom stavku:

„1. Za potrebe ove Direktive ‚načelo jednakog postupanja’ znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1.

2. Za potrebe stavka 1.:

(a) smatra se da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u sličnim situacijama, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1.;

(b) smatra se da se radi o neizravnoj diskriminaciji u slučaju kada kakva naizgled neutralna odredba, mjerilo ili postupanje dovede u neravnopravan položaj osobe određene vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja, u usporedbi s ostalim osobama, osim u sljedećim slučajevima:

i. ako su ta odredba, mjerilo ili postupanje objektivno opravdani legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primjerena i nužna [...]

69 Članak 6. Direktive 2000/78, naslovljen „Opravdano različito postupanje na temelju dobi”, predviđa u svojem prvom stavku:

„1. Neovisno o članku 2. stavku 2., države članice mogu predvidjeti da se različito postupanje na temelju dobi neće smatrati diskriminacijom, ako su, u kontekstu nacionalnog prava, te razlike objektivno i razumno opravdane legitimnim ciljem, uključujući legitimnu politiku zapošljavanja, tržište rada i strukovno obrazovanje te ako su načini ostvarivanja tog cilja primjereni i nužni.

Takvo različito postupanje može, između ostalog, uključivati:

- (a) postavljanje posebnih uvjeta za pristup zapošljavanju i strukovnom osposobljavanju, za zapošljavanje i obavljanje zanimanja, uključujući uvjete u pogledu otkaza i naknada za rad, za mlade osobe, starije radnike i osobe koje su dužne skrbiti o drugima, radi poticanja njihove strukovne integracije ili osiguranja njihove zaštite;
- (b) određivanje minimalnih uvjeta u pogledu dobi, radnog iskustva ili godina provedenih u službi za pristup zapošljavanju ili određenim prednostima vezanim uz zaposlenje;
- (c) određivanje najviše dobi za zapošljavanje, koja se temelji na zahtjevima obuke za određeno radno mjesto ili na potrebi postojanja razumnog razdoblja zaposlenja prije umirovljenja.”

70 Zatim, valja podsjetiti na to da iz članka 288. trećeg stavka UFEU-a proizlazi da su direktive obvezujuće, u pogledu rezultata koji je potrebno postići, za države članice kojima su upućene. Iz toga proizlazi da je Direktiva 2000/78, kao što je to osim toga pojašnjeno u njezinu članku 21., upućena državama članicama, a ne institucijama. Posljedično, ne može se smatrati da odredbe te direktive kao takve nameću obveze institucijama u izvršavanju njihovih zakonodavnih ovlasti ili ovlasti odlučivanja (vidjeti u tom smislu i po analogiji presude od 9. rujna 2003., Rinke, C-25/02, EU:C:2003:435, t. 24. i od 24. svibnja 2008., Belfass/Vijeće, T-495/04, EU:T:2008:160, t. 43.) niti se na njima, kao takvima, može temeljiti prigovor nezakonitosti članka 42.c Pravilnika o osoblju (vidjeti u tom smislu presudu od 21. rujna 2011., Adjemian i dr./Komisija, T-325/09 P, EU:T:2011:506, t. 52.).

71 Međutim, iako iz Direktive 2000/78, kao takve, ne mogu proizlaziti obveze za institucije Unije u izvršavanju njihovih zakonodavnih ovlasti ili ovlasti odlučivanja radi uređenja radnih odnosa između tih samih institucija i članova njihova osoblja, ostaje činjenica da je moguće pozvati se na pravila ili načela propisana ili utvrđena u toj direktivi protiv tih institucija kad su sama ta pravila poseban izraz temeljnih pravila Ugovorâ i općih načela koja izravno obvezuju navedene institucije (vidjeti u tom smislu presudu od 14. prosinca 2016., Todorova Androva/Vijeće i dr., T-366/15 P, neobjavljena, EU:T:2016:729, t. 34. i navedenu sudsku praksu).

72 Sud je već utvrdio da Direktiva 2000/78 u području zapošljavanja i obavljanja zanimanja konkretizira načelo nediskriminacije na temelju dobi, koje je opće načelo prava Unije (vidjeti u tom smislu presudu od 13. studenoga 2014., Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, t. 24. i navedenu sudsku praksu).

73 Iz toga slijedi da, iako se na odredbama Direktive 2000/78, kao takvima, ne može temeljiti prigovor nezakonitosti članka 42.c Pravilnika o osoblju, one mogu biti nadahnuće za utvrđivanje obveza zakonodavca Unije u području javne službe Unije, uzimajući u obzir njezine osobitosti. Na taj će način Opći sud u ovom slučaju uzeti u obzir Direktivu 2000/78.

74 Što se tiče tužiteljčina pozivanja na članak 1.d Pravilnika o osoblju, valja podsjetiti na to da ta odredba predviđa zabranu svake diskriminacije, među ostalim onu na temelju dobi, u primjeni Pravilnika o osoblju. Ta je odredba unesena u Pravilnik o osoblju Uredbom Vijeća (EZ, Euratom) br. 723/2004 od 22. ožujka 2004. kojom se mijenja Pravilnik o osoblju za dužnosnike Europskih zajednica i Uvjeti zapošljavanja koji se primjenjuju na ostale službenike tih Zajednica (SL 2004., L 124, str. 1.).

- 75 Budući da je članak 1.d Pravilnika o osoblju sadržan u istom aktu, regulatorne naravi, kao i članak 42.c Pravilnika o osoblju, odnosno u Pravilniku o osoblju, i stoga se nalazi na istoj razini kao taj članak 42.c u hijerarhiji pravnih pravila, ta odredba nije pravno pravilo s obzirom na koje se može ocijeniti zakonitost članka 42.c Pravilnika o osoblju. Uostalom, tužiteljica je pojasnila da se pozvala na članak 1.d Pravilnika o osoblju samo zato što je u toj odredbi utvrđeno opće načelo jednakosti pred zakonom i načelo nediskriminacije na temelju, među ostalim, dobi.
- 76 S obzirom na prethodna razmatranja, valja zaključiti da zakonitost članka 42.c Pravilnika o osoblju treba ocijeniti s obzirom na članak 21. stavak 1. Povelje o temeljnim pravima, uzimajući u obzir Direktivu 2000/78 u granicama iznesenim u točki 73. ove presude.
- 77 Kao što je to već istaknuto (vidjeti točku 63. ove presude), članak 21. stavak 1. Povelje o temeljnim pravima utvrđuje načelo nediskriminacije, koje je poseban izraz načela jednakog postupanja utvrđenog u članku 20. te povelje.
- 78 Prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, načelo jednakog postupanja zahtijeva da se u usporedivim situacijama ne postupa na različit način i da se u različitim situacijama ne postupa na jednak način, osim ako je takvo postupanje objektivno opravdano (vidjeti presudu od 5. srpnja 2017., Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, t. 30. i navedenu sudsku praksu).
- 79 Najprije valja ispitati uspostavlja li se člankom 42.c Pravilnika o osoblju različito postupanje na temelju dobi i, nakon toga, u slučaju potvrdnog odgovora, je li takvo različito postupanje, međutim, u skladu s člankom 21. stavkom 1. Povelje jer odgovara kriterijima utvrđenima u njezinu članku 52. stavku 1. (vidjeti u tom smislu presudu od 5. srpnja 2017., Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, t. 35.).

b) Postojanje različitog postupanja na temelju dobi

- 80 Valja podsjetiti na to da se članak 42.c Pravilnika o osoblju primjenjuje „[n]ajranije pet godina prije dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu” dotičnih dužnosnika. Vijeće je pojasnilo da se ta odredba primjenjuje na dužnosnike u dobnoj skupini od 55 do 66 godina. Iz primjenjivog regulatornog okvira i objašnjenja Vijeća u okviru njegova pisanog odgovora na pitanje Općeg suda proizlazi da je ta dobna skupina utvrđena na osnovi sljedećeg rasuđivanja.
- 81 Što se tiče dužnosnika koji su stupili u službu prije 1. siječnja 2014., valja uzeti u obzir članak 22. stavak 1. peti podstavak Priloga XIII. Pravilniku o osoblju, koji predviđa:
- „Za dužnosnike koji su prije 1. siječnja 2014. zaposleni u službi dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu koja se uzima u obzir za sva upućivanja na dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu u ovom Pravilniku o osoblju utvrđuje se u skladu s prethodno navedenim odredbama, osim ako je ovim Pravilnikom o osoblju predviđeno drugačije.”
- 82 Ta dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu varira od 60 do 65 godina prema dobi dužnosnika na dan 1. svibnja 2014., kao što to proizlazi iz sadržaja prvih četiriju podstavaka članka 22. stavka 1. Priloga XIII. Pravilniku o osoblju.
- 83 Što se tiče dužnosnika koji su stupili u službu nakon 1. siječnja 2014., dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu utvrđena je na 66 godina na temelju članka 52. prvog stavka točke (a) Pravilnika o osoblju.
- 84 Iz toga proizlazi da, s obzirom na to da se na dopust u interesu službe mogu poslati dužnosnici koji imaju deset godina staža i najviše pet godina do stjecanja prava na odlazak u mirovinu, taj se dopust potencijalno odnosi na dužnosnike od 55 godina (za one koji su imali 60 i više godina 1. svibnja 2014.

i čija je dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu stoga utvrđena na 60 godina) do 66 godina (za one koji su se zaposlili nakon 1. siječnja 2014. i čija je dob za stjecanje prava na odlazak u mirovinu stoga utvrđena na 66 godina).

- 85 Budući da se članak 42.c Pravilnika o osoblju primjenjuje samo na dužnosnike u dobnoj skupini od 55 do 66 godina, a ne primjenjuje se na mlađe dužnosnike koji ne ulaze u prethodno navedenu dobnu skupinu, tom se odredbom uspostavlja različito postupanje na temelju dobi.
- 86 Valja napomenuti da Vijeće izražava dvojbe o tome može li članak 42.c Pravilnika o osoblju biti obuhvaćen pojmom diskriminacije u smislu članka 2. Direktive 2000/78, s obzirom na to da se ne odnosi na „određenu dob”, već na dob dotičnih dužnosnika za stjecanje prava na odlazak u mirovinu koja može varirati. Stoga se radi o pratećoj mjeri odlaska u mirovinu radi ublažavanja „učinka reza” tog odlaska, a ne radi diskriminacije na temelju određene dobi u odnosu na drugu. Kako bi potkrijepilo to rasuđivanje, Vijeće također ističe da primjena članka 42.c Pravilnika o osoblju podliježe drugom uvjetu neovisnom o dobi, a to je postojanje staža od najmanje deset godina.
- 87 Ta argumentacija Vijeća odnosi se na opravdanje različitog postupanja na temelju dobi koje je prisutno u članku 42.c Pravilnika o osoblju i ne dovodi u pitanje postojanje tog različitog postupanja. Budući da se ta odredba odnosi samo na dužnosnike iz određene dobne skupine koja je jasno utvrđena, ona uvodi različito postupanje koje se izravno temelji na dobi, neovisno o okolnosti da je prethodno navedena dobna skupina utvrđena na temelju dobi dotičnih dužnosnika za stjecanje prava na odlazak u mirovinu. Pitanje čini li to različito postupanje diskriminaciju zabranjenu člankom 21. Povelje o temeljnim pravima odvojeno je od pitanja o postojanju različitog postupanja.
- 88 Nadalje, također u odgovoru na argumentaciju Vijeća iznesenu u točki 86. ove presude, valja utvrditi da činjenica da članak 42.c Pravilnika o osoblju predviđa druge uvjete koji nisu vezani uz dob, kao što je staž dotičnih dužnosnika i postojanje „organizacijsk[ih] potreb[a] povezan[ih] sa stjecanjem novih kompetencija”, ne neutralizira činjenicu da se, kada su ti uvjeti ispunjeni, prema dužnosnicima iz predmetne dobne skupine postupa različito nego prema dužnosnicima koji nisu u toj dobnoj skupini.
- 89 Prema sudskoj praksi, kako bi se zakonodavcu Unije moglo predbaciti da je povrijedio načelo jednakog postupanja, potrebno je da je na različit način uredio usporedive situacije i time određene osobe stavio u nepovoljniji položaj u odnosu na druge (vidjeti presudu od 16. prosinca 2008., Arcelor Atlantique i Lorraine i dr., C-127/07, EU:C:2008:728, t. 39. i navedenu sudsku praksu). Iz te sudske prakse proizlazi da u ovom slučaju valja provjeriti stavlja li različito postupanje na temelju dobi uvedeno člankom 42.c Pravilnika o osoblju dužnosnike iz predmetne dobne skupine u nepovoljniji položaj u odnosu na one koji nisu u toj dobnoj skupini (vidjeti u tom smislu presudu od 5. srpnja 2017., Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, t. 33.).
- 90 U ovom slučaju, dužnosnicima iz predmetne dobne skupine na koje se stoga potencijalno primjenjuje mjera predviđena u članku 42.c Pravilnika o osoblju može se protiv njihove volje promijeniti administrativni status na način da prestaju biti u „aktivnoj službi” u smislu članka 36. Pravilnika o osoblju te se šalju na „dopust u interesu službe”. Nadalje, tim se dužnosnicima prestaje razvijati karijera, s obzirom na to da na temelju članka 42.c šestog stavka točke (b) Pravilnika o osoblju nemaju pravo na napredovanje u viši stupanj ili promaknuće u viši razred.
- 91 Dužnosnici na koje se ne primjenjuje članak 42.c Pravilnika o osoblju nisu u takvom nepovoljnom položaju u pogledu svoje karijere.
- 92 Nadalje, nesporno je da se dužnosnicima na dopustu u interesu službe umanjuju profesionalni prihodi osobito zbog toga što prestaju primati osnovnu plaću, koja je zamijenjena naknadom predviđenom u sedmom stavku članka 42.c Pravilnika o osoblju. Na temelju te odredbe ta se naknada izračunava u skladu s Prilogom IV. Pravilnika o osoblju, što znači da dužnosnici na dopustu u interesu službe prva tri mjeseca primjene mjere primaju mjesečnu naknadu u iznosu jednakom njihovoj osnovnoj plaći, od

četvrtog do šestog mjeseca primjene mjere mjesečnu naknadu u iznosu od 85 % osnovne plaće i od sedmog mjeseca do kraja dopusta, odnosno do navršavanja dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu, mjesečnu naknadu u iznosu od 70 % osnovne plaće. U skladu s devetim stavkom članka 42.c Pravilnika o osoblju, ta naknada ne podliježe koeficijentu ispravka. Nadalje, prethodno navedenu financijsku štetu može pogoršati okolnost da dotični dužnosnici nemaju pravo na napredovanje u viši stupanj ili promaknuće u viši razred, kao što je to već istaknuto.

- 93 Dužnosnici koji nisu u predmetnoj dobnoj skupini i na koje se stoga ne može primijeniti članak 42.c Pravilnika o osoblju nisu u financijski nepovoljnijem položaju utvrđenom u točki 92. ove presude.
- 94 S obzirom na prethodna razmatranja, valja zaključiti da se člankom 42.c Pravilnika o osoblju uspostavlja različito postupanje na temelju dobi.

c) Poštovanje kriterija iz članka 52. stavka 1. Povelje o temeljnim pravima

- 95 U skladu s člankom 52. stavkom 1. Povelje o temeljnim pravima, svako ograničenje pri ostvarivanju prava i sloboda priznatih tom poveljom mora biti predviđeno zakonom i mora poštovati bit tih prava i sloboda. Podložno načelu proporcionalnosti, ograničenja su moguća samo ako su potrebna i ako zaista odgovaraju ciljevima od općeg interesa koje priznaje Unija ili potrebi zaštite prava i sloboda drugih osoba.
- 96 U ovom slučaju, valja utvrditi da je različito postupanje na temelju dobi, uspostavljeno člankom 42.c Pravilnika o osoblju, predviđeno „zakonom” u smislu članka 52. stavka 1. Povelje o temeljnim pravima, s obzirom na to da ta odredba potječe iz Uredbe br. 1023/2013 (vidjeti u tom smislu presudu od 5. srpnja 2017., Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, t. 37.).
- 97 Nadalje, valja utvrditi da se prethodno navedeno različito postupanje odnosi na pitanje ograničenog dosega u okviru javne službe Unije, a to je slanje određenih dužnosnika koji ispunjavaju određeni broj uvjeta, među kojima onaj o dobi, na dopust u interesu službe. Posljedično, to različito postupanje „poštuje bitan sadržaj” načela nediskriminacije u smislu članka 52. stavka 1. Povelje o temeljnim pravima (vidjeti u tom smislu presudu od 5. srpnja 2017., Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, t. 38. i navedenu sudsku praksu).
- 98 U prilog tom zaključku valja istaknuti da članak 42.c drugi stavak Pravilnika o osoblju predviđa da ukupni godišnji broj dužnosnika na dopustu u interesu službe ne može biti viši od 5 % dužnosnika svih institucija koji su umirovljeni prethodne godine. Stoga se pokazuje da je, s obzirom na tu gornju granicu i uvjete primjene članka 42.c Pravilnika o osoblju predviđene prvim stavkom te odredbe, godišnji broj dužnosnika koji mogu biti poslani na dopust u interesu službe vrlo ograničen, kao što to također proizlazi iz pisanih odgovora Parlamenta, Vijeća i Komisije na pitanje koje je postavio Opći sud. Primjerice, Vijeće je navelo da su po četiri njegova dužnosnika poslana na dopust u interesu službe 2015., 2016. i 2017. godine od ukupno 2757 dužnosnika u službi u Vijeću 31. prosinca 2017.
- 99 Opći sud će ispitati jesu li u ovom slučaju ispunjena dva preostala uvjeta predviđena člankom 52. stavkom 1. Povelje o temeljnim pravima koja omogućavaju opravdanje različitog postupanja na temelju dobi uspostavljenog člankom 42.c Pravilnika o osoblju. Ti se uvjeti odnose na postojanje cilja od općeg interesa koji priznaje Unija, a kojem odgovara različito postupanje, i proporcionalnost.

1. Pitanje odgovara li različito postupanje na temelju dobi uspostavljeno člankom 42.c Pravilnika o osoblju cilju od općeg interesa koji priznaje Unija

- 100 Vijeće, koje podupiru Parlament i Komisija, u biti ističe da različito postupanje na temelju dobi uspostavljeno člankom 42.c Pravilnika o osoblju nastoji postići tri cilja od općeg interesa u okviru kadrovske politike. Kao prvo, tim različitim postupanjem nastoji se postići cilj optimizacije ulaganja

institucija u vezi sa strukovnim obrazovanjem na način da im omogućava usmjeravanje tog ulaganja na dužnosnike pred kojima je još razumno razdoblje zaposlenja prije umirovljenja. Kao drugo, prethodno navedenim različitim postupanjem nastoji se pratiti dužnosnike blizu umirovljenja koji ne uspijevaju steći nove vještine ni prilagoditi se razvoju radnog okruženja institucija. Kao treće, tim se različitim postupanjem u biti nastoji postići cilj održavanja uravnotežene dobne strukture između mladih i starijih dužnosnika, što pak pogoduje zapošljavanju i promicanju tih mladih dužnosnika, razmjeni iskustava i uvođenju novina kao i zemljopisnoj različitosti.

- 101 Tužiteljica osporava postojanje triju prethodno navedenih ciljeva. Tvrdi da je jedini cilj koji se nastoji postići člankom 42.c Pravilnika o osoblju smanjenje troškova i osoblja institucija „rješavajući se” dužnosnika koji su najbliže umirovljenju i primaju visoku plaću. Međutim, taj cilj nije legitimni cilj „politik[e] zapošljavanj[a], tržišt[a] rada i strukovno[g] obrazovanj[a]” u smislu članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78, koji opravdava različito postupanje na temelju dobi uspostavljeno člankom 42.c Pravilnika o osoblju.
- 102 Kao prvo, valja provjeriti postojanje ciljeva koje navode institucije. U tom pogledu, valja uzeti u obzir odredbe članka 42.c Pravilnika o osoblju i, po potrebi, njegov opći kontekst koji omogućava da se utvrdi cilj koji čini osnovu različitog postupanja na temelju dobi, koje je njime uspostavljeno (vidjeti po analogiji presude od 16. listopada 2007., *Palacios de la Villa*, C-411/05, EU:C:2007:604, t. 56. i 57.; od 21. srpnja 2011., *Fuchs i Köhler*, C-159/10 i C-160/10, EU:C:2011:508, t. 39. i od 6. studenoga 2012., *Komisija/Madarska*, C-286/12, EU:C:2012:687, t. 58.).
- 103 Što se tiče prvog navedenog cilja, a to je optimizacija ulaganja institucija u vezi sa strukovnim obrazovanjem, najprije valja istaknuti da je primjena članka 42.c Pravilnika o osoblju uvjetovana postojanjem „organizacijsk[ih] potreb[a] povezan[ih] sa stjecanjem novih kompetencija”. Pozivanje na „stjecanje novih kompetencija” pokazuje odnos između prethodno navedene odredbe i strukovnog obrazovanja.
- 104 Zatim, iz spisa i, osobito, zaključaka Europskog vijeća od 7. i 8. veljače 2013. proizlazi da su Uredba br. 1023/2013 i, posljedično, članak 42.c Pravilnika o osoblju doneseni u kontekstu proračunske štednje europske javne uprave, voljom država članica za poboljšanjem njezine učinkovitosti i uspješnosti te postupnim smanjivanjem osoblja u institucijama za 5 % u razdoblju od 2013. do 2017.
- 105 Nadalje, valja podsjetiti na to da razmatranja iz prve, treće, sedme i dvanaeste uvodne izjave Uredbe br. 1023/2013 upućuju na, kao prvo, potrebu Unije za nastavljanjem raspolaganja europskom javnom upravom visoke kvalitete (prva uvodna izjava) sposobnom za izvršavanje zadaća povjerenih institucijama u kontekstu smanjenja broja osoblja (treća uvodna izjava), kao drugo, potrebu za optimizacijom upravljanja ljudskim resursima (sedma uvodna izjava) i, kao treće, pri čemu se upućuje na prethodno navedene zaključke Europskog vijeća, potrebu za unaprjeđenjem učinkovitosti i djelotvornosti, potrebu za prilagodbom na promjene ekonomskog konteksta i napor za osiguranjem isplativosti (dvanaesta uvodna izjava).
- 106 Prethodno navedene uvodne izjave Uredbe br. 1023/2013 pokazuju volju zakonodavca Unije za nastojanjem postizanja cilja učinkovitog upravljanja troškovima europske javne uprave u pogledu isplativosti, omogućavajući tako održavanje visoke razine kvalitete te uprave i omogućavajući u konačnici da Unija ostvaruje svoje ciljeve, provodi svoje politike i izvršava svoje zadaće u kontekstu proračunske štednje i smanjenja osoblja u institucijama. S obzirom na to utvrđenje i na utvrđenja navedena u točki 103. ove presude, valja zaključiti da je utvrđeno postojanje cilja optimizacije ulaganja u strukovno obrazovanje dužnosnika, koji zakonodavac Unije nastoji postići različitim postupanjem na temelju dobi uspostavljenim člankom 42.c Pravilnika o osoblju.
- 107 Kao drugo, bez potrebe provjere postojanja ostalih dvaju ciljeva koje navode institucije, valja ispitati je li prvi navedeni cilj, čije je postojanje utvrđeno, cilj „od općeg interesa koj[i] priznaje Unija” u smislu članka 52. stavka 1. Povelje o temeljnim pravima.

- 108 Prvi navedeni cilj se u biti odnosi na dobro upravljanje javnim novcem u pogledu isplativosti, u kontekstu proračunske štednje i smanjenja osoblja u institucijama. U tom pogledu valja napomenuti da se na temelju članka 310. stavka 5. UFEU-a proračun izvršava u skladu s načelom dobrog financijskog upravljanja. Nadalje, članak 30. stavak 1. Uredbe (EU, Euratom) br. 966/2012 Europskog parlamenta i Vijeća od 25. listopada 2012. o financijskim pravilima koja se primjenjuju na opći proračun Unije i o stavljanju izvan snage Uredbe Vijeća (EZ, Euratom) br. 1605/2002 (SL 2012., L 298, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 1., svezak 7., str. 248.) predviđa da se odobrena sredstva koriste u skladu s načelima dobrog financijskog upravljanja, a posebno u skladu s načelima ekonomičnosti, učinkovitosti i djelotvornosti. Članak 30. stavak 2. drugi podstavak Uredbe br. 966/2012 pojašnjava da se načelo učinkovitosti odnosi na postizanje najboljeg odnosa između upotrijebljenih sredstava i postignutih rezultata. Iz tih odredbi proizlazi da cilj zakonodavca Unije da različitim postupanjem na temelju dobi uspostavljenim člankom 42.c Pravilnika o osoblju osigura optimizaciju troškova institucija u području strukovnog obrazovanja čini cilj „od općeg interesa koji priznaje Unija”.
- 109 Nadalje, budući da se prvi navedeni cilj odnosi na politiku strukovnog obrazovanja institucija, on je dio područja primjene članka 6. stavka 1. prvog podstavka Direktive 2000/78 koji, među legitimnim ciljevima koji mogu opravdati različita postupanja na temelju dobi uspostavljena nacionalnim mjerama, navodi strukovno obrazovanje. Iz toga slijedi da je prvi navedeni cilj, također na temelju prethodno navedene direktive koja je u ovom slučaju izvor inspiracije za utvrđivanje obveza zakonodavca Unije (vidjeti točku 73. ove presude), cilj „od općeg interesa koji priznaje Unija” u smislu članka 52. stavka 1. Povelje o temeljnim pravima (vidjeti po analogiji presudu od 5. srpnja 2017., Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, t. 42. i 43.).
- 110 S obzirom na prethodna razmatranja, valja zaključiti da različito postupanje na temelju dobi uspostavljeno člankom 42.c Pravilnika o osoblju odgovara barem jednom cilju od općeg interesa koji priznaje Unija u smislu članka 52. stavka 1. Povelje o temeljnim pravima.
- 111 Tužiteljčina argumentacija navedena u točki 101. ove presude ne dovodi u pitanje taj zaključak. Naime, neovisno o pitanju, istaknutom u toj argumentaciji, o tome može li cilj smanjenja troškova i osoblja institucija, kao takav, biti cilj od općeg interesa koji priznaje Unija, valja utvrditi da tužiteljica ne dokazuje da je to jedini cilj koji se nastoji postići člankom 42.c Pravilnika o osoblju. U tom pogledu, valja podsjetiti na to da je utvrđeno postojanje barem drugog legitimnog cilja koji nastoji postići zakonodavac Unije, u ovom slučaju optimizacije ulaganja u strukovno obrazovanje dužnosnika.
- 112 Budući da različito postupanje na temelju dobi uspostavljeno člankom 42.c Pravilnika o osoblju odgovara barem jednom cilju od općeg interesa koji priznaje Unija, valja ispitati poštuje li to različito postupanje načelo proporcionalnosti u smislu članka 52. stavka 1. Povelje o temeljnim pravima (vidjeti u tom smislu presudu od 5. srpnja 2017., Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, t. 39.).

2. Proporcionalnost

- 113 Ispitivanje proporcionalnosti različitog postupanja na temelju dobi uspostavljenog člankom 42.c Pravilnika o osoblju podrazumijeva ispitivanje je li to različito postupanje primjereno za postizanje postavljenog cilja i ne prekoračuje li ono što je nužno u tu svrhu (vidjeti u tom smislu presudu od 5. srpnja 2017., Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, t. 44.).
- 114 U tom pogledu, po analogiji sa širokom marginom prosudbe priznatom nacionalnom zakonodavcu u definiranju mjera kojima se može postići određeni cilj u području socijalne politike i zapošljavanja (presude od 16. listopada 2007., Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, t. 68.; od 5. ožujka 2009., Age Concern England, C-388/07, EU:C:2009:128, t. 51. i od 9. rujna 2015., Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, t. 57.), zakonodavcu Unije valja priznati široku marginu prosudbe u definiranju mjera kojima se može ostvariti cilj od općeg interesa u okviru kadrovske politike. S obzirom na tu široku

marginu prosudbe, sudski nadzor se u ovom slučaju odnosi na pitanje nije li nerazumno da zakonodavac Unije smatra da različito postupanje na temelju dobi uspostavljeno člankom 42.c Pravilnika o osoblju može biti primjereno i nužno za postizanje navedenog legitimnog cilja (vidjeti po analogiji presude od 16. listopada 2007., *Palacios de la Villa*, C-411/05, EU:C:2007:604, t. 72.; od 12. siječnja 2010., *Petersen*, C-341/08, EU:C:2010:4, t. 70. i od 9. rujna 2015., *Unland*, C-20/13, EU:C:2015:561, t. 65.).

- 115 Što se tiče prvog navedenog cilja koji se odnosi na optimizaciju ulaganja u vezi sa strukovnim obrazovanjem, valja podsjetiti na to da je članak 42.c donesen u kontekstu proračunske štednje i smanjenja osoblja institucija. Kao što proizlazi iz spisa, radi se o postupnom smanjivanju od 5 % osoblja u razdoblju od 2013. do 2017. koje se primjenjuje na sve institucije, tijela i agencije Unije. Prethodno navedena definicija također je primijenjena u kontekstu volje za unaprjeđenjem učinkovitosti i djelotvornosti europske javne uprave u pogledu isplativosti, kao što to među ostalim proizlazi iz dvanaeste uvodne izjave Uredbe br. 1023/2013.
- 116 Vijeće je pojasnilo da su u takvom kontekstu i radi osiguranja sve manjeg broja zadaća institucije trebale promijeniti svoje metode rada i zahtijevati od dužnosnika da se prilagođavaju redovito i stječu nove vještine. Uz te okolnosti postoje i mogućnosti koje nudi informatizacija i digitalizacija postupaka, što dovodi do smanjenja potreba za manje kvalificiranim poslovima. Sve te okolnosti obvezuju institucije da značajno ulažu u stalno obrazovanje svojih dužnosnika.
- 117 Vijeće je tvrdilo da, s obzirom na te elemente, članak 42.c Pravilnika o osoblju omogućava da institucije usmjere ulaganja u strukovno obrazovanje dužnosnika s još razumno dugom karijerom prije umirovljenja i ponude jedan oblik predmirovine dužnosnicima na kraju karijere.
- 118 Naime, uzimajući u obzir potrebu da dužnosnici stječu nove vještine i stoga da institucije ulažu u strukovno obrazovanje u kontekstu proračunske štednje i smanjenja osoblja, ne može se osporiti da bi se dopustom dužnosnika koji se bliže dobi za stjecanje prava na odlazak u mirovinu oslobodila sredstva za njihovo strukovno obrazovanje koja bi se mogla namijeniti strukovnom obrazovanju mlađih dužnosnika pred kojima je duža karijera unutar institucija. Iz toga slijedi da taj dopust pridonosi optimizaciji ulaganja u vezi sa strukovnim obrazovanjem na način da poboljšava odnos između troškova koji se odnose na ta ulaganja i koristi koje ostvaruju institucije. Stoga, s obzirom na široku marginu prosudbe koju ima zakonodavac Unije (vidjeti točku 114. ove presude), valja zaključiti da je različito postupanje na temelju dobi uspostavljeno člankom 42.c Pravilnika o osoblju primjereno sredstvo za postizanje prvog cilja koji je postavio zakonodavac Unije.
- 119 Što se tiče ocjene toga prekoračuje li prethodno navedeno različito postupanje ono što je nužno za postizanje postavljenog cilja, valja ga ponovno staviti u regulatorni kontekst čiji je dio i uzeti u obzir kako štetu koja se njime može nanijeti dotičnim dužnosnicima tako i korist koju od njega imaju, među ostalim, institucije (vidjeti u tom smislu i po analogiji presudu od 5. srpnja 2017., *Fries*, C-190/16, EU:C:2017:513, t. 53.).
- 120 Kada je riječ o koristima koje ostvaruju institucije, valja utvrditi da optimizacija ulaganja u vezi sa strukovnim obrazovanjem, na koju se odnosi različito postupanje na temelju dobi, doprinosi tome da institucije u konačnici mogu nastaviti ispunjavati svoje zadaće u kontekstu proračunske štednje i smanjenja osoblja.
- 121 Nadalje, ponovnim stavljanjem prethodno navedenog različitog postupanja u kontekst članka 42.c Pravilnika o osoblju i općenito Pravilnika o osoblju, valja primijetiti da je dopust u interesu službe u konačnici alat za upravljanje osobljem na raspolaganju institucijama jer je uz ostale administrativne statuse, koje u skladu s člankom 35. Pravilnika o osoblju čine aktivna služba, upućivanje, dopust za osobne potrebe, mirovanje, dopust za služenje vojnog roka i roditeljski ili obiteljski dopust, dodatni administrativni status koji se može dodijeliti dužnosnicima.

- 122 Osim toga, valja utvrditi da u Pravilniku o osoblju ne postoje odredbe „alternativne” mjere predviđenoj člankom 42.c Pravilnika o osoblju. Konkretno, i s obzirom na to da se tužiteljica poziva na članak 51. Pravilnika o osoblju koji se odnosi na stručnu nesposobnost, valja istaknuti da se tom odredbom nastoji utvrditi i kazniti nezadovoljavajuće izvršavanje zadaća dužnosnika i da se ona provodi neovisno o razmatranjima o interesu službe, dok se mjera donesena na temelju članka 42.c Pravilnika o osoblju provodi u interesu službe.
- 123 Kao dodatni alat za upravljanje osobljem, članak 42.c Pravilnika o osoblju je, *ipso facto*, koristan za institucije.
- 124 Što se tiče štete nanesene dotičnim dužnosnicima, valja uzeti u obzir razmatranja navedena u točkama 90. do 92. ove presude.
- 125 Istodobno, kao što to također pravilno tvrdi Vijeće, valja istaknuti da su ti dužnosnici na dopustu u interesu službe pod razumnim financijskim uvjetima. Naime, valja osobito podsjetiti na to da dotični dužnosnici primaju mjesečnu naknadu do kraja dopusta, čiji izračun, koji je pojašnjen u točki 92. ove presude, Opći sud ne smatra nerazumnim. Nadalje, kao što to proizlazi iz članka 42.c osmog stavka Pravilnika o osoblju, dotični dužnosnici mogu nastaviti uplaćivati doprinose u sustav mirovinskog osiguranja i tako povećavati iznos svoje mirovine. Uvjet desetogodišnjeg staža predviđen člankom 42.c Pravilnika o osoblju također pridonosi proporcionalnosti mjere predviđene tom odredbom, u smislu da, kao što to pravilno napominje Parlament, dovodi do toga da je primjena te mjere ograničena na dužnosnike čija je razina plaće i mirovinskih prava takva da ublažava financijske nepogodnosti dopusta. Naposljetku, važno je podsjetiti na to da, kao prvo, mjera predviđena člankom 42.c Pravilnika o osoblju podliježe svim uvjetima predviđenima prvim stavkom te odredbe, kao drugo, da njezina primjena nije obvezna za institucije, koje imaju široku marginu prosudbe u pogledu te primjene i, kao treće, da je ukupni godišnji broj dužnosnika na koje se ta mjera može primijeniti ograničen na 5 % od ukupnog broja dužnosnika svih institucija koji su umirovljeni prethodne godine (vidjeti točku 98. ove presude).
- 126 S obzirom na sva razmatranja iz točaka 120. do 125. ove presude, nije nerazumno da zakonodavac Unije smatra potrebnim predvidjeti dopust u interesu službe samo za dužnosnike iz predmetne dobne skupine, a ne za dužnosnike koji nisu u toj dobnoj skupini, radi postizanja legitimnog cilja optimizacije ulaganja u vezi sa strukovnim obrazovanjem. Stoga valja zaključiti da je različito postupanje na temelju dobi uspostavljeno člankom 42.c Pravilnika o osoblju proporcionalno prvom navedenom legitimnom cilju.
- 127 Budući da je utvrđena proporcionalnost različitog postupanja na temelju dobi u odnosu na prvi navedeni legitimni cilj, valja zaključiti da to različito postupanje uspostavljeno člankom 42.c Pravilnika o osoblju ne povrjeđuje članak 21. stavak 1. Povelje o temeljnim pravima jer odgovara kriterijima iz njezina članka 52. stavka 1. Posljedično, treba odbiti prigovor nezakonitosti koji je istaknut protiv članka 42.c Pravilnika o osoblju.

2. Drugi tužbeni razlog, koji se temelji na povredi članka 42.c Pravilnika o osoblju i PO-a 71/15 kao i na očitim pogreškama u ocjeni

- 128 Tužiteljica tvrdi da pobijana odluka povrjeđuje članak 42.c Pravilnika o osoblju i PO 71/15 te da je zahvaćena očitim pogreškama u ocjeni. U tom kontekstu, ona osobito ističe da Vijeće nije opravdalo namjeravani interes službe u kojem je na nju primijenilo članak 42.c Pravilnika o osoblju, nije utvrdilo stvarne organizacijske potrebe koje zahtijevaju stjecanje novih vještina niti je utvrdilo nove vještine koje ona ne može steći. Naprotiv, ono se osobito usredotočilo na navodno negativna izvješća o ocjeni i na njezino ponašanje u službi, odnosno na elemente koji nisu obuhvaćeni područjem primjene članka 42.c Pravilnika o osoblju. Tužiteljica također osporava zaključak iz pobijane odluke prema kojem ona nije sposobna prilagoditi se razvoju potreba rada.

129 Vijeće osporava tužiteljčinu argumentaciju i zahtijeva da se ovaj tužbeni razlog odbije.

a) Utvrđivanje pravnog okvira koji se primjenjuje u ovom slučaju

- 130 Valja podsjetiti na to da članak 42.c Pravilnika o osoblju izričito predviđa da se dopust dotičnih dužnosnika provodi u interesu službe. Nadalje, kao uvjet za njegovu primjenu predviđa postojanje „organizacijsk[ih] potreb[a] povezan[ih] sa stjecanjem novih kompetencija unutar institucija”.
- 131 Također valja podsjetiti na to da je putem PO-a 71/15 Glavno tajništvo Vijeća dostavilo podatke o provedbi te institucije članka 42.c Pravilnika o osoblju (vidjeti točku 8. ove presude) pojašnjavajući, među ostalim, sadržaj „organizacijsk[ih] potreb[a] povezan[ih] sa stjecanjem novih kompetencija” u pogledu te institucije. Iz tog priopćenja i pojašnjenja dostavljenih u okviru odluke o odbijanju žalbe (vidjeti osobito točke 44. i 64. te odluke) proizlazi da za primjenu članka 42.c Pravilnika o osoblju Vijeće uzima u obzir sljedeća dva elementa: s jedne strane, „organizacijske potrebe povezane sa stjecanjem novih kompetencija” unutar institucije na način da ocjenjuje postojanje tih potreba koje zahtijevaju da dotični dužnosnici steknu nove vještine i, s druge strane, sposobnost tih dužnosnika da steknu te vještine i da se prilagode razvoju radnog okruženja.
- 132 Vijeće je u točki 44. odluke o odbijanju žalbe i u odgovoru na tužbu pred Općim sudom pojasnilo da ocjena drugog elementa utvrđenog u točki 131. ove presude nužno sadržava element prognoze u smislu da se radi o ocjeni, na temelju podataka kojima tijelo za imenovanje raspolaze u trenutku donošenja svoje odluke, toga je li razumno za pretpostaviti da će dotični dužnosnici imati poteškoće u prilagođavanju razvoju radnog okruženja i zahtjevima službe u budućnosti.
- 133 Iz pravnog okvira, koji u ovom slučaju čini članak 42.c Pravilnika o osoblju kao što je to pojašnjeno u PO-u 71/15 koje obvezuje Vijeće, proizlazi da je ocjena dvaju elemenata utvrđena u točki 131. ove presude ocjena usmjerena na budućnost, kao što je ta institucija uostalom potvrdila na raspravi, u odgovoru na pitanje koje je postavio Opći sud.
- 134 Tužiteljica osporava zakonitost tumačenja članka 42.c Pravilnika o osoblju Vijeća. S jedne strane, tvrdi da je Vijeće putem PO-a 71/15 iskrivilo tu odredbu predviđanjem da se dopust u interesu službe primjenjuje na „dužnosnike koji imaju poteškoće u stjecanju novih vještina i prilagođavanju razvoju radnog okruženja”. S druge strane, ističe da, zbog tog nezakonitog iskrivljenja, rasuđivanje Vijeća izneseno u točki 76. odgovora na tužbu prema kojem se radi o „ocjeni mogućnosti dužnosnika za stjecanje novih vještina i prilagođavanje razvoju radnog okruženja” također treba odbiti s obzirom na to da se temelji na nagađanjima koja nisu dopuštena tekstem članka 42.c Pravilnika o osoblju.
- 135 Ta tužiteljčina argumentacija nameće nadzor usklađenosti pristupa Vijeća, kako je opisan u PO-u 71/15 te pojašnjen u odluci o odbijanju žalbe i njegovim podnescima pred Općim sudom, s nadređenim pravnim pravilom koje čini članak 42.c Pravilnika o osoblju (vidjeti u tom smislu presudu od 22. rujna 2015, Barnett/EGSO, F-20/14, EU:F:2015:107, t. 52. i navedenu sudsku praksu).
- 136 U tom pogledu valja podsjetiti na to da se članak 42.c Pravilnika o osoblju izričito poziva na „interes službe”. Kao što je to Vijeće pojasnilo u okviru svojeg pisanog odgovora na pitanje koje je postavio Opći sud, „organizacijske potrebe povezane sa stjecanjem novih kompetencija”, na koje se također odnosi taj članak, čine poseban vid interesa službe.
- 137 Budući da su „organizacijske potrebe” povezane sa „stjecanjem novih kompetencija” i čine samo poseban vid interesa službe u okviru članka 42.c Pravilnika o osoblju, valja zaključiti da tekst te odredbe ne zabranjuje Vijeću da uzme u obzir, na temelju „organizacijsk[ih] potreb[a] povezan[ih] sa stjecanjem novih kompetencija”, sposobnost dotičnih dužnosnika „za stjecanje novih vještina i prilagođavanje razvoju radnog okruženja”, u skladu s PO-om 71/15.

- 138 To uzimanje u obzir elementa svojstvenog dotičnim dužnosnicima također nije protivno *ratio legis* članka 42.c Pravilnika o osoblju. Naime, budući da je utvrđeno da ta odredba nastoji postići cilj optimizacije ulaganja institucija vezanih uz strukovno obrazovanje u pogledu isplativosti, u skladu je s tim ciljem da Vijeće, radi utvrđivanja troškova ulaganja u vezi sa strukovnim obrazovanjem, uzima u obzir sposobnost dotičnih dužnosnika za stjecanje novih vještina i prilagođavanje razvoju radnog okruženja. To uzimanje u obzir elementa svojstvenog dotičnim dužnosnicima opravdano je i okolnošću da primjena članka 42.c Pravilnika o osoblju dovodi do za njih nepovoljnih posljedica i da im se može nametnuti protiv njihove volje (vidjeti točke 90. do 92. ove presude). Iz toga slijedi da se tim uzimanjem u obzir elementa svojstvenog dotičnim dužnosnicima primjena te odredbe za njih ublažava.
- 139 Stoga valja zaključiti da je ocjena sposobnosti dotičnih dužnosnika za stjecanje novih vještina i prilagođavanje razvoju radnog okruženja, koju je provelo Vijeće, u skladu s člankom 42.c Pravilnika o osoblju.
- 140 Nadalje, budući da se tom ocjenom nastoji postići interes službe, ona se nužno mora odnositi na buduću sposobnost dotičnih dužnosnika za stjecanje novih vještina i prilagođavanje razvoju radnog okruženja i stoga mora sadržavati element prognoze, kao što je to pravilno istaknulo Vijeće. U suprotnom slučaju, tom se ocjenom ne bi nastojao postići interes službe. Stoga valja zaključiti da je i element prognoze sadržan u ocjeni drugog elementa utvrđenog u točki 131. ove presude u skladu s člankom 42.c Pravilnika o osoblju.
- 141 Na temelju prethodnih razmatranja valja odbiti tužiteljčinu argumentaciju iznesenu u točki 134. ove presude.
- 142 Iz pravnog okvira, koji čini članak 42.c Pravilnika o osoblju i PO 71/15, proizlazi da je Vijeće u ovom slučaju bilo obvezno ocijeniti dva elementa na temelju „organizacijsk[ih] potreb[a] povezan[ih] sa stjecanjem novih kompetencija”, odnosno, kao prvo, buduće organizacijske potrebe institucije koje zahtijevaju stjecanje novih vještina i, kao drugo, tužiteljčinu sposobnost za stjecanje novih, prethodno utvrđenih vještina radi ocjene, u konačnici, isplativosti ulaganja u vezi s njezinim strukovnim obrazovanjem, u skladu s ciljem koji se nastoji postići člankom 42.c Pravilnika o osoblju.

b) Ocjena budućih organizacijskih potreba u ovom slučaju

- 143 Uvodno valja napomenuti da je Vijeće u svojim podnescima pred Općim sudom, upućujući na točku 9. podtočku (c) pobijane odluke, pojasnilo da je tijelo za imenovanje u ovom slučaju uzelo u obzir ne samo razvoj službe u kojoj je tužiteljica bila raspoređena već i organizacijske potrebe institucije, odnosno GTV-a, u cjelini i da taj pristup nije protivan članku 42.c Pravilnika o osoblju niti je zahvaćen očitim pogreškama u ocjeni. Tužiteljica je osporila da je Vijeće zaista provelo ocjenu za koju tvrdi da jest.
- 144 Stoga valja ispitati je li Vijeće u ovom slučaju provelo stvarnu i na budućnost usmjerenu ocjenu organizacijskih potreba službe u kojoj je tužiteljica bila raspoređena kao i institucije u cijelosti, kao što tvrdi da jest.
- 145 Budući da se ocjena organizacijskih potreba odnosi na ocjenu interesa službe, Vijeću valja priznati široku diskrecijsku ovlast za potrebe te ocjene, čije korištenje Opći sud može dovesti u pitanje, u slučaju očite pogreške u ocjeni, samo na temelju materijalne netočnosti ili zlouporabe ovlasti (vidjeti u tom smislu presude od 12. prosinca 2000., Dejaille/OHIM, T-223/99, EU:T:2000:292, t. 53. i navedenu sudsku praksu i od 16. svibnja 2018., Barnett/EGSO, T-23/17, neobjavljena, u žalbenom postupku, EU:T:2018:271, t. 36. i 38.).

- 146 Međutim, sudski nadzor u ovom slučaju, iako ograničenog doseg, zahtijeva da Vijeće – donositelj pobijane odluke – može pred Općim sudom dokazati da je pri donošenju te odluke stvarno izvršavalo svoje diskrecijske ovlasti, što podrazumijeva uzimanje u obzir svih relevantnih elemenata i okolnosti predmetnog slučaja (vidjeti u tom smislu i po analogiji presude od 7. rujna 2006., Španjolska/Vijeće, C-310/04, EU:C:2006:521, t. 122. i od 11. srpnja 2007., Wils/Parlament, F-105/05, EU:F:2007:128, t. 75.).
- 147 Iz toga proizlazi da Vijeće mora barem jasno i nedvosmisleno podnijeti i iznijeti osnovne podatke koji su se morali uzeti u obzir kao temelj pobijane odluke i o kojima ovisi izvršavanje njegove diskrecijske ovlasti (vidjeti u tom smislu i po analogiji presude od 7. rujna 2006., Španjolska/Vijeće, C-310/04, EU:C:2006:521, t. 123. i od 11. srpnja 2007., Wils/Parlament, F-105/05, EU:F:2007:128, t. 76.).
- 148 Budući da Vijeće mora ocijeniti isplativost ulaganja u vezi s tužiteljičinim strukovnim obrazovanjem, prethodno navedeni osnovni podaci logično su uključivali podatke koji se odnose na narav i razmjer nadolazećih reformi.
- 149 Kao prvo, iz spisa u ovom slučaju proizlazi da je tužiteljica u svojem dopisu od 1. prosinca 2015. (vidjeti točku 13. ove presude), među ostalim, istaknula da tijelo za imenovanje nije dokazalo da postoje „organizacijske potrebe povezane sa stjecanjem novih kompetencija” koje opravdavaju njezin dopust u interesu službe protiv njezine volje i da nije utvrdilo nove vještine koje su se trebale steći.
- 150 Kao drugo, iz pobijane odluke proizlazi da su jedina relevantna razmatranja o problematici koja se odnosi na ocjene budućih organizacijskih potreba sadržana u točki 9. podtočkama (a) i (c).
- 151 U točki 9. podtočki (a) pobijane odluke tijelo za imenovanje navelo je da je odjel [*povjerljivo*] u kojem je tužiteljica bila raspoređena prilagođavao svoje metode rada u skladu s reformama provedenim i u drugim službama uprave [*povjerljivo*]. Tijelo za imenovanje je općenito utvrdilo te reforme koje se među ostalim sastoje od provedbe „novih fleksibilnih postupaka” i „aktivnosti”, „digitalizacije postupka rada” i „donošenja međuinstitucijskih informatičkih rješenja”. Tijelo za imenovanje je navelo da je ostvarenje tih reformi od dijela osoblja zahtijevalo odgovarajuće vještine i određenu razinu prilagodljivosti.
- 152 Opći sud smatra da sadržaj prethodno navedene točke 9. podtočke (a) ne dokazuje da je tijelo za imenovanje provelo stvarnu i na budućnost usmjerenu ocjenu organizacijskih potreba službe kako na razini odjela [*povjerljivo*] tako i uprave [*povjerljivo*]. Naime, podaci iz te točke ne dokazuju ni da se navedene reforme odvijaju u budućnosti ni uzimanje u obzir naravi i razmjera tih reformi. Drugim riječima, ti podaci ne dokazuju da je Vijeće uzelo u obzir buduće organizacijske potrebe kao što je to bilo obvezno učiniti u skladu sa svojim pristupom usmjerenim na budućnost ni da je Vijeće ocijenilo narav i razmjer tih reformi kako bi moglo procijeniti isplativost tužiteljičinih obrazovnih potreba.
- 153 Što se tiče točke 9. podtočke (c) pobijane odluke, valja utvrditi da je Vijeće samo navelo da se službe GTV-a „stalno prilagođavaju naravi i povećanju učestalosti sastanaka koje [ono] mora održavati te promjeni dinamike zakonodavnog postupka”. Međutim, ti podaci ne dokazuju da je Vijeće provelo na budućnost usmjerenu ocjenu organizacijskih potreba GTV-a u cijelosti kao što je tvrdilo da jest (vidjeti točku 143. ove presude). Čak i pod pretpostavkom da je Vijeće provelo takvu ocjenu, nije dokazano da je uzelo u obzir narav i razmjer nadolazećih reformi. Naime, čini se da se razmatranja iz točke 9. podtočke (c) pobijane odluke odnose na ispitivanje tužiteljičine mogućnosti mobilnosti, kao što to proizlazi iz prve i posljednje rečenice te točke.
- 154 Preostale odredbe točke 9. pobijane odluke, koje sadržavaju obrazloženje primjene članka 42.c Pravilnika o osoblju na tužiteljicu, ne odnose se na ocjenu budućih organizacijskih potreba. Točka 9. podtočka (b) pobijane odluke pruža informacije o povijesti tužiteljičine karijere i sadržava ocjenu njezine sposobnosti prilagođavanja na temelju podataka o njezinoj profesionalnoj karijeri do dana donošenja pobijane odluke. U točki 9. podtočkama (d) i (e) pobijane odluke iznosi se ocjena

tužiteljčine mogućnosti mobilnosti te se u podtočki (e) zaključuje da ne postoji. Međutim, ocjena te mogućnosti nije ocjena budućih organizacijskih potreba, s obzirom na to da se ona odnosi na to je li tužiteljica mogla biti premještena u drugu službu, a ne na to opravdava li isplativost tužiteljčino strukovno obrazovanje radi njezina prilagođavanja budućim reformama. U svakom slučaju, iz obavijesti kadrovske službe od 17. studenoga 2015. (vidjeti točku 11. ove presude), na temelju koje je ocijenjena tužiteljčina mogućnost mobilnosti, proizlazi da su na tu mogućnost utjecali i tužiteljčini osobni izbori, koja je prema toj obavijesti odbila određen broj radnih mjesta na raspolaganju. Ta obavijest ne sadržava nikakve ocjene budućih organizacijskih potreba.

- 155 Kao treće, valja napomenuti da je u svojoj žalbi protiv pobijane odluke tužiteljica ponovno osporila, među ostalim, postojanje reforme čija narav opravdava primjenu članka 42.c Pravilnika o osoblju u odnosu na nju. Međutim, odluka o odbijanju žalbe ne odgovara tim tužiteljčinih navodima i, općenito, ne sadržava nikakav element koji dokazuje da je Vijeće provelo stvarnu i na budućnost usmjerenu ocjenu organizacijskih potreba. Ta je institucija analizirala samo tužiteljčinu sposobnost stjecanja novih vještina i prilagođavanja razvoju radnog okruženja te je utemeljila svoj zaključak o nepostojanju takve sposobnosti na rasuđivanju, koje je sažeto u točki 33. odluke o odbijanju žalbe, u skladu s kojim „netko kome je teško obavljati svoj redovni posao ne može uložiti napor koji podrazumijeva prilagođavanje stvarnosti koja se razvija”.
- 156 Kao četvrto, u odgovoru na tužiteljčinu argumentaciju o tome da nisu utvrđene stvarne organizacijske potrebe koje zahtijevaju stjecanje novih vještina (vidjeti točku 128. ove presude), Vijeće je u odgovoru na tužbu pred Općim sudom samo tvrdilo, pozivajući se na točku 9. podtočku (c) pobijane odluke, da „promjene metoda rada unutar GTV-a i povećane potrebe u pogledu sposobnosti prilagođavanja osoblja koje iz toga proizlaze, uključujući i dužnosnike funkcijske skupine AST, nisu samo hipotetske, već stvarne te ih tijelo za imenovanje mora uzeti u obzir”. Ta puka tvrdnja Vijeća ni na koji način ne dokazuje da je provedena stvarna i na budućnost usmjerena ocjena organizacijskih potreba i ne dodaje nikakve bitne podatke onima pruženim u točki 9. podtočki (c) pobijane odluke, koji su sami po sebi nedovoljni za takav dokaz (vidjeti točku 153. ove presude). Argumentacija Vijeća u odgovoru na repliku također je ograničena na navođenje točke 9. pobijane odluke.
- 157 Nadalje, pozivanje Vijeća pred Općim sudom na obavijest načelnika odjela [povjerljivo] od 26. listopada 2015. (vidjeti točku 11. ove presude) koja se odnosi na reorganizaciju službe [povjerljivo] provedenu 2014., nakon dolaska novog [povjerljivo], nije pružilo nikakve korisne podatke o postojanju stvarne i na budućnost usmjerene ocjene organizacijskih potreba te službe u odjelu [povjerljivo] ili GTV-a u cjelini. Naime, kao što to uostalom proizlazi iz prethodno navedene obavijesti od 26. listopada 2015. i kao što je potvrdilo Vijeće u odgovoru na repliku, pozivanje na reorganizaciju iz prošlosti služilo je samo da se potkrijepi zaključak o navodnoj tužiteljčinoj nesposobnosti za stjecanje novih znanja i prilagođavanje razvoju radnog okruženja.
- 158 Kao peto, s obzirom na argumentaciju Vijeća u točki 42. odgovora na repliku, koja se može shvatiti kao da znači da je ta institucija, radi ocjene, u ovom slučaju, budućih organizacijskih potreba, uzela u obzir smanjenje osoblja koje se u njoj primjenjuje, Vijeće je na raspravi pojasnilo, nakon pitanja koje je postavio Opći sud, da to nije bio slučaj. Nadalje, takvo uzimanje u obzir ne proizlazi iz sadržaja pobijane odluke ni odluke o odbijanju žalbe.
- 159 S obzirom na prethodna razmatranja, valja utvrditi da Vijeće nije dokazalo da je pobijana odluka donesena stvarnim izvršavanjem njegove diskrecijske ovlasti u pogledu postojanja budućih organizacijskih potreba koje zahtijevaju da tužiteljica stekne nove vještine zato što nije dokazalo da je izvršilo ocjenu koja je usmjerena na budućnost i da je uzelo u obzir, s jedne strane, narav i razmjer reformi koje su se trebale provesti i, s druge strane, organizacijske potrebe institucije u cijelosti kao što je tvrdilo da je jest. Suprotno tomu, iz spisa proizlazi da je Vijeće zapravo utemeljilo pobijanu odluku isključivo na ocjeni tužiteljčine sposobnosti stjecanja novih vještina. Međutim, budući da se ta ocjena nije usporedila sa stvarnom i na budućnost usmjerenom ocjenom organizacijskih potreba, Vijeće je pogrešno primijenilo članak 42.c Pravilnika o osoblju, koji zahtijeva da dotična institucija uzme u

obzir objektivne elemente koji se odnose na njezine „organizacijske potrebe”. Naime, ako nema takvog uzimanja u obzir, dopust u interesu službe iz prethodno navedene odredbe može biti disciplinarne naravi u pogledu dužnosnika na koje se ta mjera odnosi.

160 U tim uvjetima, valja zaključiti da je Vijeće prekoračilo granice široke diskrecijske ovlasti kojom je raspolagalo u ovom slučaju i da, na toj osnovi, drugi tužbeni zahtjev treba prihvatiti. Iz toga slijedi da valja poništiti pobijanu odluku kojom je tužiteljica poslana na dopust u interesu službe a da pritom nije potrebno ispitati druge tužbene razloge koje je istaknula.

C. Zahtjev za naknadu štete

161 Tužiteljica tvrdi da joj je pobijanom odlukom prouzročena imovinska i neimovinska šteta.

162 Imovinska šteta se u biti sastoji od gubitka prihoda i Vijeće mora snositi sve posljedice poništenja pobijane odluke i odluke o odbijanju žalbe.

163 Konkretno, Vijeće mora platiti tužiteljici razliku između, kao prvo, njezine neto plaće (osnovna plaća i naknade) i naknade isplaćene na temelju članka 42.c Pravilnika o osoblju (kako je utvrđena Prilogom IV. Pravilniku o osoblju), za razdoblje od siječnja do ožujka 2016. i, kao drugo, njezine neto plaće (osnovna plaća i naknade) i njezine mirovine, počevši od 1. travnja 2016. Za te izračune valja uzeti u obzir štetu nanесenu napredovanju u tužiteljicinoj karijeri, koje podrazumijeva ne samo dosezanje novih stupnjeva već i priliku za promaknuće prije odlaska u mirovinu koja je utvrđena na 65 godina. Naposljetku, treba primijeniti zatezne kamate na sve te iznose po stopi koju određuje Europska središnja banka (ESB) uvećane za dva boda. Tužiteljica procjenjuje štetu na iznos od 121 101,72 eura, pri čemu nisu uzete u obzir, među ostalim, zatezne kamate, dosezanje dvaju novih stupnjeva 1. travnja 2018. i 1. travnja 2020. te napredovanje u karijeri promaknućem.

164 U pogledu imovinske štete tužiteljica navodi i financijske poteškoće prouzročene dvjema prethodno navedenim odlukama. [povjerljivo] Tužiteljica procjenjuje imovinsku štetu koja proizlazi iz tih elemenata na 30 000 eura, pri čemu pridržava pravo da naknadno specificira točan iznos.

165 [povjerljivo]

166 [povjerljivo]

167 [povjerljivo]

168 [povjerljivo]

169 Tužiteljica zaključuje da se pretrpljena neimovinska šteta ne može nadoknaditi samom presudom o poništenju i procjenjuje naknadu te štete na 70 000 eura *ex æquo et bono*.

170 Vijeće, koje podupire Komisija, najprije zahtijeva da se zahtjev za naknadu štete odbije i, podredno, ističe da su iznosi koje je zatražila tužiteljica na ime navodne štete pretjerani te se moraju smanjiti na pravedniji omjer.

171 Iz ustaljene sudske prakse proizlazi da, u okviru zahtjeva za naknadu štete koji je podnio dužnosnik ili službenik, odgovornost Unije ovisi o kumulativnom ispunjenju nekoliko uvjeta, odnosno postupanje institucija koje se stavlja na teret mora biti nezakonito, mora se pretrpjeti stvarna šteta i mora postojati uzročna veza između postupanja i štete na koju se poziva (vidjeti presudu od 12. srpnja 2012., Komisija/Nanopoulos, T-308/10 P, EU:T:2012:370, t. 102. i navedenu sudsku praksu).

172 Tužiteljica je u ovom slučaju istaknula postojanje imovinske i neimovinske štete.

1. Imovinska šteta

- 173 Imovinska šteta koju tužiteljica ističe sastoji se od dva dijela: gubitak prihoda koji proizlazi iz dopusta u interesu službe i financijske posljedice koje proizlaze iz njezine nesposobnosti da otplati ugovorene dugove.
- 174 Što se tiče prvog dijela, tužiteljica ističe da „tuženik mora snositi sve posljedice poništenja pobijanih odluka”. Zatim pojašnjava te posljedice.
- 175 Iz toga slijedi da se naknada imovinske štete koju tužiteljica zahtijeva preklapa s obvezama Vijeća na temelju članka 266. UFEU-a koje proizlaze iz poništenja pobijane odluke.
- 176 U tom pogledu, valja podsjetiti na to da, u skladu s člankom 266. UFEU-a, institucija čiji je akt sud Unije proglašio ništavim mora poduzeti potrebne mjere kako bi postupila sukladno odluci o poništenju radi nadoknade posljedica počinjene nezakonitosti. Stoga, uprava u načelu mora staviti dotičnog dužnosnika u isti položaj u kojem bi danas bio da nema utvrđene nezakonitosti. U tu svrhu, kako bi se na vrijeme ispravile posljedice koje bi takva nezakonitost mogla imati i pod uvjetom da se propisno poštuju legitimna očekivanja zainteresiranih osoba, uprava može donijeti akt s retroaktivnim učinkom (vidjeti u tom smislu presudu od 13. rujna 2011., AA/Komisija, F-101/09, EU:F:2011:133, t. 41).
- 177 Posljedično, budući da se naknada prvog dijela imovinske štete koju tužiteljica zahtijeva preklapa s obvezama Vijeća koje proizlaze iz poništenja pobijane odluke, valja utvrditi da je zahtjev tužiteljice preuranjen i stoga se ne može prihvatiti (vidjeti u tom smislu presudu od 17. studenoga 2017., Teeäär/ESB, T-555/16, neobjavljena, EU:T:2017:817, t. 59.).
- 178 Što se tiče drugog dijela, s jedne strane, valja utvrditi da tužiteljica ne dokazuje da je njezina financijska šteta stvarna i određiva. [*povjerljivo*] Međutim, ti elementi ne dokazuju postojanje određive, već hipotetske štete.
- 179 S druge strane, valja napomenuti da, u skladu s ustaljenom sudskom praksom, šteta mora dovoljno izravno proizlaziti iz prigovorenog ponašanja da bi bila nadoknadiiva (presude od 4. listopada 1979., Dumortier i dr./Vijeće, 64/76, 113/76, 167/78, 239/78, 27/79, 28/79 i 45/79, EU:C:1979:223, t. 21.; od 25. lipnja 1997., Perillo/Komisija, T-7/96, EU:T:1997:94, t. 41. i od 27. lipnja 2000., Meyer/Komisija, T-72/99, EU:T:2000:170, t. 49.). Na podnositelju zahtjeva je da dokaže postojanje uzročne veze (presude od 18. rujna 1995., Blackspur i dr./Vijeće i Komisija, T-168/94, EU:T:1995:170, t. 40. i navedena sudska praksa i od 14. listopada 2004., I/Sud, T-256/02, EU:T:2004:306, t. 49.). Međutim, u ovom slučaju tužiteljica ne dokazuje postojanje dovoljno izravne uzročne veze između smanjenja njezinih prihoda proizišlog iz pobijanih odluka i njezine nesposobnosti za otplatu ugovorenih dugova. Ta nesposobnost može biti posljedica više čimbenika izvan područja utjecaja Vijeća i, osobito, tužiteljičina financijskog upravljanja za koje Vijeće ne može biti odgovorno.
- 180 S obzirom na prethodna razmatranja, tužiteljičin zahtjev za naknadu imovinske štete treba odbiti.

2. Neimovinska šteta

- 181 Sud Unije je pojasnio da poništenje nezakonitog akta može samo po sebi činiti primjerenu naknadu štete i načelno dostatnu za svu neimovinsku štetu koju je taj akt mogao prouzročiti, osim ako tužitelj ne dokaže da je pretrpio neimovinsku štetu koja je odvojiva od nezakonitosti zbog koje je odluka poništena i koja se ne može u cijelosti popraviti tim poništenjem (vidjeti presudu od 31. ožujka 2004., Girardot/Komisija, T-10/02, EU:T:2004:94, t. 131. i navedenu sudsku praksu).

182 U ovom slučaju, elementi izneseni u točkama 166. i 167. ove presude koji navodno uzrokuju neimovinsku štetu povezani su s donošenjem pobijane odluke. U tom pogledu, Opći sud smatra da u ovom slučaju poništenje te odluke čini primjerenu naknadu navodne neimovinske štete koja proizlazi iz tih elementa.

183 Što se tiče neimovinske štete iznesene u točki 165. ove presude, ona uopće nije povezana s pobijanom odlukom [*povjerljivo*].

184 Što se tiče neimovinske štete iznesene u točki 168. ove presude, valja napomenuti da tužiteljica ne dokazuje postojanje dovoljno izravne veze između smanjenja njezina prihoda proizišlog iz pobijane odluke i [*povjerljivo*].

185 S obzirom na prethodna razmatranja, tužiteljičin zahtjev za naknadu neimovinske štete također treba odbiti. Stoga, njezin zahtjev za naknadu štete treba odbiti u cijelosti.

IV. Troškovi

186 U skladu s člankom 134. stavkom 1. Poslovnika, stranka koja ne uspije u postupku dužna je, na zahtjev protivne stranke, snositi troškove.

187 Budući da Vijeće nije uspjelo u postupku, valja mu naložiti snošenje troškova u skladu s tužiteljičinim zahtjevom.

188 Parlament i Komisija će snositi vlastite troškove, u skladu s člankom 138. stavkom 1. Poslovnika.

Slijedom navedenog,

OPĆI SUD (drugo prošireno vijeće)

proglašava i presuđuje:

- 1. Poništava se odluka od 8. prosinca 2015. kojom je FV poslana na dopust u interesu službe.**
- 2. U preostalom dijelu tužba se odbija.**
- 3. Vijeće Europske unije snosi vlastite troškove kao i troškove FV.**
- 4. Europski parlament i Europska komisija snosit će vlastite troškove.**

Prek

Buttigieg

Schalin

Berke

Costeira

Objavljeno na javnoj raspravi u Luxembourg u 14. prosinca 2018.

Potpisi

Sadržaj

1. Okolnosti spora	2
2. Postupak i zahtjevi stranaka	4
3. Pravo	7
1. Predmet tužbe	7
2. Zahtjev za poništenje	8
1. Prvi tužbeni razlog, koji se temelji na nezakonnosti članka 42.c Pravilnika o osoblju	7
1. Uvodne napomene	8
2. Postojanje različitog postupanja na temelju dobi	11
3. Poštovanje kriterija iz članka 52. stavka 1. Povelje o temeljnim pravima	13
1. Pitanje odgovara li različito postupanje na temelju dobi uspostavljeno člankom 42.c Pravilnika o osoblju cilju od općeg interesa koji priznaje Unija	12
2. Proporcionalnost	14
2. Drugi tužbeni razlog, koji se temelji na povredi članka 42.c Pravilnika o osoblju i PO-a 71/15 kao i na očitim pogreškama u ocjeni	16
1. Utvrđivanje pravnog okvira koji se primjenjuje u ovom slučaju	19
2. Ocjena budućih organizacijskih potreba u ovom slučaju	20
3. Zahtjev za naknadu štete	23
1. Imovinska šteta	22
2. Neimovinska šteta	22
4. Troškovi	26