



## Judikatūras krājums

EIROPAS SAVIENĪBAS CIVILDIENTESTA TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)  
2012. gada 11. jūlijā

Lieta F-85/10

**AI**  
**pret**  
**Eiropas Savienības Tiesu**

Civildienests — Pagaidu darbinieki — Iekšējs konkurss — Izslēgšana no konkursa pēc pirmā rakstveida pārbaudes darba rezultāta saņemšanas — Pārskatīšana — Vienlīdzīga attieksme — Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma pārkvalificēšana par darba līgumu uz nenoteiktu laiku — Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma nepagarināšana pagaidu darbiniekam — Prasība atcelt tiesību aktu — Prasība par zaudējumu atlīdzību

**Priekšmets** Prasība, kas celta saskaņā ar LESD 270. pantu, kurš ir piemērojams EAEK līgumam saskaņā ar tā 106.a pantu, un ar kuru *AI* galvenokārt lūdz, pirmkārt, atcelt lēmumu, ar kuru Tiesas organizētā iekšējā konkursa ar pārbaudījumiem Nr. CJ 12/09 atlases komisija viņam nepiešķir minimālos 20 punktus, kuri bija prasīti par pirmo obligāto rakstisko pārbaudījumu, un, otrkārt, atcelt Tiesas lēmumu nepagarināt viņa pagaidu darbinieka līgumu, kā arī piespriest Tiesai viņam izmaksāt kompensāciju par apgalvotajiem nodarītajiem materiālajiem zaudējumiem un morālo kaitējumu

**Nolēmums** Prasību noraidīt. *AI* sedz savus un atlīdzina Tiesas tiesāšanās izdevumus.

### Kopsavilkums

*1. Ierēdņi — Konkurss — Atlases komisija — Sastāvs — Kandidātu viendabīga novērtējuma nodrošināšanai pietiekama stabilitāte (Civildienesta noteikumu III pielikuma 3. pants)*

*2. Ierēdņi — Konkurss — Atlases komisijas objektivitātes princips — Pazišanās attiecības starp atlases komisijas locekli un kandidātu — Interesu konflikta risks profesionālu attiecību gadījumā starp ierēdņi, kurš ir atlases komisijas loceklis, un kandidātu — Neesamība (Civildienesta noteikumu 11.a pants)*

*3. Ierēdņi — Konkurss — Atlases komisija — Kandidatūras noraidīšana — Pienākums norādīt pamatojumu — Apjoms — Sēžu aizklātības ievērošana (Civildienesta noteikumu III pielikuma 6. pants)*

*4. Ierēdņi — Konkurss — Kandidātu spēju novērtējums — Atlases komisijas novērtējuma brīvība — Pārbaude tiesā — Robežas (Civildienesta noteikumu III pielikums)*

5. Ierēdņi — Pagaidu darbinieki — Pagaidu darbinieki, kuriem ir piemērojams Pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtības 2. panta b) punkts — Uz noteiktu laiku noslēgta līguma atkārtota pagarināšana pēc tā pirmās pagarināšanas — Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma pār kvalificēšana par darba līgumu uz nenoteiktu laiku — Izslēgšana (Pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtības 2. panta b) punkts un 8. panta otrā daļa)

6. Ierēdņi — Pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtība — Pasākumi, lai novērstu secīgu uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu — Kopējais maksimālais termiņš secīgi noslēgtiem darba līgumiem vai attiecībām uz noteiktu laiku — Sankcija par šādu līgumu ļaunprātīgu izmantošanu — UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku mērķu un minimālo prasību apdraudējuma neesamība (LESD 288. panta otrā daļa; Pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtības 2. panta b) punkts un 8. panta otrā daļa; Padomes Direktīvas 1999/70 pielikuma 5. klauzulas 1. punkts)

7. Ierēdņi — Pagaidu darbinieki — Pieņemšana darbā — Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma pagarināšana — Administrācijas novērtējuma brīvība — Pārbaude tiesā — Robežas — Acīmredzama kļūda vērtējumā — Jēdziens (Pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtības 8. pants 47. panta 1. punkta b) apakšpunkts)

8. Ierēdņi — Pagaidu darbinieki — Pieņemšana darbā — Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma pagarināšana — Administrācijas novērtējuma brīvība — Administrācijas pienākums ņemt vērā ierēdņu intereses — Attiecīgā darbinieka interešu ņemšana vērā (Pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtības 47. pants)

9. Sociālā politika — Vīriešu un sievietes dzimuma darba ņēmēji — Pieeja darbam un darba nosacījumi — Vienlīdzīga attieksme — Direktīva 2006/54 — Aizsardzība pret atbildes pasākumiem — Piemērošanas joma (Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54 1. un 24. pants)

1. Aizstājēja locekļa klātbūtne nav jāņem vērā, lai novērtētu stabilitāti konkursa atlases komisijas sastāvā, ja pilntiesīgie atlases komisijas locekļi ir bijuši klāt pilnā sastāvā katrā pārbaudījumā. Atlases komisijas sastāva stabilitāte ir nodrošināta, ja rakstisko pārbaudījumu labošanā un mutiskā pārbaudījuma norisē, kā arī apspriedēs par šiem pārbaudījumiem ir piedalījušies visi pilntiesīgie atlases komisijas locekļi.

(skat. 59. punktu)

Atsauce

Pirmās instances tiesa: 2002. gada 7. februāris, T-193/00 *Felix*/Komisija, 37. punkts.

2. Pazišanās attiecības starp atlases komisijas locekli un kandidātu pašas par sevi nav pietiekamas, lai pierādītu, ka minētajam atlases komisijas loceklim ir “personīga interese, jo īpaši, ģimenes vai finansiālās intereses” Civildienesta noteikumu 11.a panta izpratnē, kas pašas par sevi varētu likt apšaubīt viņa objektivitāti. Faktiski tas, ka atlases komisijas loceklis personīgi pazīst kādu no kandidātiem, ne vienmēr nozīmē, ka minētais loceklis jau iepriekš izlems par labu minētajam kandidātam.

Šajā ziņā konkursa atlasē komisijas locekļa dalība kandidāta, kurš strādā vai agrāk strādājis tajā pašā nodaļā vai tajā pašā direkcijā, kur viņš, novērtēšanā pati par sevi neliek šim loceklim lemt par lietu, apdraudot viņa neatkarību un tāpat viņa objektivitāti.

(skat. 80. un 81. punktu)

Atsauces

Pirmās instances tiesa: 2008. gada 12. marts, T-100/04, *Giannini*/Komisija, 223. punkts.

Civildienesta tiesa: 2008. gada 30. aprīlis, F-16/07 *Dragoman*/Komisija, 41. punkts.

3. Pienākuma norādīt pamatojumu nelabvēligam lēmumam mērķis ir, pirmkārt, sniegt ieinteresētajai personai nepieciešamās norādes, lai tā zinātu, vai lēmums ir vai nav pamatots, un, otrkārt, sniegt iespēju to pārbaudīt tiesā. Attiecībā uz konkursa atlasē komisijas pieņemtajiem lēmumiem šis pienākums tomēr ir jāaskaņo ar atlasē komisijas sēžu aizklātības ievērošanu saskaņā ar Civildienesta noteikumu III pielikuma 6. pantu. Šīs aizklātības ievērošana liedz izpaust gan atsevišķu atlasē komisijas locekļu viedokli, gan jebkādu informāciju, kas saistīta ar personiska rakstura vai salīdzinošu novērtējumu saistībā ar kandidātiem. Prasībā par konkursa atlasē komisijas lēmumu pamatošanu šajos apstākļos ir jāņem vērā attiecīgajām sēdēm piemērotais raksturs, kurām parasti ir vismaz divas atsevišķas stadijas, proti, vispirms kandidātu izvērtējums, lai atlasītu kandidātus, kuri tiek pielaisti konkursam, un tad kandidātu piemērotības ieņemamajam amatam pārbaude, lai sagatavotu piemēroto kandidātu sarakstu. Konkursa atlasē komisijas darbs sēžu otrajā stadijā visādā ziņā ir salīdzinošs, un tādējādi uz to attiecas šim sēdēm raksturīgā aizklātība. Atlasē komisijas pirms pārbaudījumiem pieņemtie labošanas kritēriji ir neatņemama salīdzinošā vērtējuma, kuru atlasē komisija veic, salīdzinot kandidātu attiecīgos nopelnus, sastāvdaļa. Tāpēc uz šiem kritērijiem, tāpat kā uz atlasē komisijas vērtējumiem, attiecas apspriežu noslēpums. Atlasē komisijas veiktais salīdzinošais vērtējums parādās punktu skaitā, ko atlasē komisija piešķir kandidātiem. Tā izpaužas novērtējums par katru kandidātu. Ņemot vērā aizklātību, kam jāvalda atlasē komisijas darbā, dažādos pārbaudījumos saņemto punktu paziņošana ir pietiekams atlasē komisijas lēmumu pamatojums. Šāds pamatojums nekaitē kandidātu tiesībām.

Turklāt, tā kā konkursa atlasē komisijai ir plašas novērtējuma pilnvaras, vērtējot konkursa pārbaudījumu rezultātus, atlasē komisijai nevar būt pienākuma, pamatojot, kāpēc kandidāts nav nokārtojis pārbaudījumu, precizēt kandidātu atbildes, kuras atzītas par nepietiekamām, vai paskaidrot, kāpēc šīs atbildes ir atzītas par nepietiekamām. Šāda pamatošanas pakāpe nav nepieciešama, lai Savienības tiesa varētu īstenot savu pārbaudi tiesā un lai tādējādi kandidātam ļautu apsvērt iespēju iesniegt sūdzību vai – attiecīgā gadījumā – prasību.

(skat. 91.–93. un 115. punktu)

Atsauces

Tiesā: 1996. gada 4. jūlijs, C-254/95 P Parlaments/*Innamorati*, 29. punkts.

Pirmās instances tiesa: 1995. gada 14. jūlijs, T-291/94 *Pimley-Smith*/Komisija, 63. un 64. punkts; 2003. gada 27. marts, T-33/00 *Martínez Páramo* u.c./Komisija, 48. punkts; 2004. gada 19. februāris, T-19/03 *Konstantopoulou*/Tiesā, 33. un 34. punkts.

Civildienesta tiesa: *Dragoman*/Komisija, minēts iepriekš, 63. punkts un tajā minētā judikatūra.

4. Novērtējums, ko veic konkursa atlasē komisija, vērtējot kandidātu zināšanas un piemērotību, ir novērtējums par katra kandidāta sniegumu pārbaudījumā un ietilpst atlasē komisijas plašajā novērtējuma brīvībā. Tiesā to pārbauda tikai acīmredzama atlasē komisijas darbu regulējošu normu pārkāpuma gadījumā. Civildienesta tiesai ar savu vērtējumu nav jāaizstāj konkursa atlasē komisijas vērtējums.

(skat. 109. punktu)

Atsauce

Pirmās instances tiesa: *Giannini*/Komisija, minēts iepriekš, 275. punkts.

5. Kaut arī pagaidu darbinieka līguma otrā un trešā pagarināšana Pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtības 2. panta b) punkta izpratnē notiktu, pārkāpjot šīs kārtības 8. panta otro daļu, šāds pārkāpums neizraisītu šī uz noteiktu laiku noslēgtā līguma pārkvalificēšanu par līgumu uz nenoteiktu laiku. No Pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtības 8. panta otrās daļas teksta skaidri izriet, ka pagaidu darbinieka darba līgums minētās kārtības 2. panta b) punkta izpratnē var tikt noslēgts tikai uz laiku, un tajā nav paredzēta uz noteiktu laiku noslēgtā līguma pārkvalificēšana par līgumu uz nenoteiktu laiku.

(skat. 130. punktu)

6. Attiecībā uz pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, kas ir iekļauts Direktīvas 1999/70 par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku pielikumā, it īpaši minētā nolīguma 5. klauzulas 1. punktu, ir jānorāda, ka Savienības likumdevējam, īstenojot savas likumdošanas pilnvaras, lai pieņemtu Pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtību, un institūcijai, kura ir pilnvarota noslēgt darba līgumus, īstenojot tās plašo novērtējuma brīvību saskaņā ar Pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtības noteikumiem, ir pienākums, pieņemot vai ieviešot noteikumus par Savienības un tās darbinieku attiecību regulējumu, novērst ļaunprātīgu tiesību izmantošanu, kas var izrietēt no secīgu darba līgumu uz noteiktu laiku izmantošanas.

Lai arī likumdevējam ir pienākums efektīvi novērst, ka institūcija, kura ir pilnvarota noslēgt darba līgumus, ļaunprātīgi izmanto secīgus darba līgumus uz noteiktu laiku, tomēr tam saskaņā ar EKL 288. panta otro daļu ir novērtējuma brīvība šajā ziņā izvēlēties piemērotākos veidus un līdzekļus. Tādējādi, lai tiktu ievērots šis pienākums, nav jāparedz darba līgumu uz noteiktu laiku pārveidošana par līgumiem uz nenoteiktu laiku, ja vien attiecīgajā tiesiskajā regulējumā jau ir paredzēti pasākumi, lai efektīvi novērstu secīgu darba līgumu uz noteiktu laiku ļaunprātīgu izmantošanu, kā arī pasākumi, kas ļauj pienācīgi sodīt par šādu ļaunprātīgu izmantošanu, vienlaicīgi dzēšot ieinteresētajai personai radītās nelabvēlīgās sekas.

Ja likumdevējs paredz kādu no pamatnolīguma 5. klauzulā uzskaitītajiem pasākumiem un ja citu pasākumu neesamība nav šķērslis sodīšanai par iespējamo ļaunprātīgo izmantošanu, tad Pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtības 8. panta otrā daļa nav pretrunā pamatnolīguma mērķiem un minimālajām prasībām.

(skat. 136.–140. punktu)

Atsauce

Eiropas Savienības Vispārējā tiesa: 2011. gada 21. septembris, T-325/09 P *Adjemian* u.c./Komisija, 58., 61. un 66. punkts.

7. Iestādēm ir plaša novērtējuma brīvība līgumu pagarināšanā un savu dienestu darbības organizēšanā atkarībā no tiem uzticētajiem uzdevumiem, un, ņemot vērā šos uzdevumus, to rīcībā esošā personāla iecelšanā amatā, tomēr ar nosacījumu, ka šī iecelšana amatā notiek dienesta interesēs un ievērojot darba līdzvērtību. Tiesai ir jāpārbauda tikai tas, vai, ņemot vērā administrācijas vērtējumam izmantotās metodes un līdzekļus, tai nevar tikt pārņemta saprātīgu robežu pārsniegšana un vai tā savu novērtējuma brīvību nav izmantojusi acīmredzami kļūdaini.

Taču kļūda var tikt atzīta par acīmredzamu tikai tad, ja tā ir viegli pamanāma un skaidri nosakāma, salīdzinot ar kritērijiem, kuriem likumdevējs ir paredzējis pakļaut iestāžu pilnvaru īstenošanu. Lai pierādītu, ka administrācija ir pieļāvusi acīmredzamu kļūdu faktu vērtējumā, kas attaisnotu lēmuma, kurš ir pieņemts uz šāda vērtējuma pamata, atcelšanu, pierādījumiem, kas ir jāsniedz prasītājam, ir jābūt pietiekamiem, lai atspēkotu administrācijas veiktā faktu vērtējuma ticamību.

(skat. 152. un 153. punktu)

#### Atsauces

Pirmās instances tiesa: 1996. gada 12. decembris, T-380/94 *AIUFFASS* un *AKT*/Komisija, 59. punkts; 2008. gada 12. februāris, T-289/03 *BUPA* u.c./Komisija, 221. punkts.

Civildienesta tiesa: 2011. gada 24. marts, F-104/09 *Canga Fano*/Padome, 35. punkts, spriedums pārsūdzēts Vispārējā tiesā, lieta T-281/11 P; 2012. gada 13. jūnijs, F-105/11 *Davids*/Komisija, 38. punkts un tajā minētā judikatūra.

8. Administrācijas pienākums rūpēties par saviem darbiniekiem, kā arī labas pārvaldības princips tostarp nozīmē, ka, pieņemot lēmumu attiecībā uz ierēdņi vai darbinieku, kompetentā iestāde ņem vērā visus elementus, kas var ietekmēt tās lēmumu, un, to darot, tā ņem vērā ne tikai dienesta intereses, bet arī attiecīgā ierēdņa vai darbinieka intereses.

Šajā ziņā administrācijai nevar būt pienākuma piedāvāt jaunu iecelšanu amatā pagaidu darbiniekam, kura profesionālais sniegums ir atzīts par nepietiekamu. Vēl jo vairāk, administrācijai nevar būt pienākuma pagarināt tāda pagaidu darbinieka līgumu, kura profesionālais sniegums ir atzīts par nepietiekamu.

Ja rūpības pienākums nozīmē, ka kompetentajai iestādei, izvērtējot dienesta intereses, ir jāņem vērā visi elementi, kas var ietekmēt tās lēmumu, tostarp attiecīgā darbinieka intereses, tad šī pēdējā personīgo interešu vērā ņemšana nevar iet tiktāl, ka minētajai iestādei tiek aizliegts nepagarināt uz noteiktu laiku noslēgto līgumu tādēļ, ka šis darbinieks tam nepiekrīt, kaut arī to darīt liek dienesta intereses.

(skat. 166.–168. punktu)

#### Atsauces

Pirmās instances tiesa: 2003. gada 6. februāris, T-7/01 *Pyres*/Komisija, 51. un 87. punkts.

Civildienesta tiesa: 2008. gada 27. novembris, F-35/07 *Klug/EMEA*, 67. un 79. punkts un tajos minētā judikatūra; 2010. gada 7. jūlijs, F-116/07, F-13/08 un F-31/08 *Tomas*/Parlaments, 166. punkts; 2011. gada 4. februāris, F-54/10 *Verheyden*/Komisija, 37. punkts.

9. Direktīvas 2006/54 par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos, 24. pants ir jāinterpretē kopā ar šīs direktīvas mērķi, kurš saskaņā ar tās 1. pantu ir nodrošināt tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jomā. Līdz ar to tas attiecas uz aizsardzību pret atbildes pasākumiem, ko ievieš darba devējs, reaģējot uz sūdzībām vai prasībām tiesā, lai nodrošinātu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu starp vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jomā.

(skat. 184. punktu)