



## Judikatūras krājums

### EIROPAS SAVIENĪBAS CIVILDIENESTA TIESAS SPRIEDUMS

(pirmā palāta)

2015. gada 6. oktobrī\*

Civildienests — Pieņemšana darbā — Atklāts konkurss — Iekļaušana rezerves sarakstā — Iecelējinstiūcijas lēmums nepieņemt darbā veiksmīgo kandidātu — Attiecīgā atlases komisijas un iecelējinstiūcijas kompetence — Pielaišana dalībai konkursā nosacījumi — Minimālās profesionālās pieredzes ilgums — Aprēķināšanas noteikumi — Acīmredzama kļūda atlases komisijas vērtējumā — Neesamība — Iespējas tikt pieņemtam darbā zaudējums — Atlīdzība

Lieta F-119/14

par prasību, kura celta atbilstoši LESD 270. pantam, kas piemērojams EAEK līgumam saskaņā ar tā 106.a pantu,

*FE*, ar dzīvesvietu Luksemburgā (Luksemburga), ko pārstāv *L. Levi* un *A. Blot, avocats*,

prasītāja

pret

**Eiropas Komisiju**, ko pārstāv *J. Currall* un *G. Gattinara*, pārstāvji,

atbildētāja.

CIVILDIENESTA TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs R. Barents [*R. Barents*], tiesneši E. Perillo [*E. Perillo*] (referents) un Dž. Sveningsens [*J. Svingningsen*],

sekretārs P. Kullens [*P. Cullen*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2015. gada 11. jūnija tiesas sēdi,

pasludina šo spriedumu.

\* Tiesvedības valoda – franču.

## Spriedums

- 1 Ar prasības pieteikumu, kas Civildienesta tiesas kancelejā iesniegts 2014. gada 24. oktobrī, *FE* cēla šo prasību atcelt Eiropas Komisijas iecelēj institūcijas (turpmāk tekstā – “*iecelēj institūcija*”) 2013. gada 17. decembra lēmumu, ar kuru ir atteikts viņu pieņemt darbā Tieslietu ģenerāldirektorātā (*ĢD*) no konkursa EPSO/AD/42/05 rezerves saraksta, kā arī atlīdzināt viņai tādējādi, iespējams, nodarīto mantisko un morālo kaitējumu.

### Atbilstošās tiesību normas

- 2 Ierēdņu pieņemšanas darbā jomā Eiropas Savienības Civildienesta noteikumu (turpmāk tekstā – “*Civildienesta noteikumi*”), redakcijā, kas bija spēkā attiecīgo faktu rašanās laikā, 5. pantā, it īpaši tā 3. punktā, bija paredzēts šādi:

“Lai ieceltu amatā, nepieciešams vismaz:

[..]

- c) funkciju grupā AD 7. līdz 16. pakāpē [administratori]:

- i) izglītības līmenis, kas atbilst pabeigtām universitātes studijām, ko apliecina ar diplomu, ja normāls universitātes izglītības periods ir četri gadi vai vairāk; vai
- ii) izglītības līmenis, kas atbilst pabeigtām universitātes studijām, ko apliecina ar diplomu, un vismaz viena gada atbilstoša profesionāla pieredze, ja normāls universitātes izglītības periods ir vismaz trīs gadi; vai
- iii) ja tam ir pamatojums dienesta interesēs, līdzvērtīga līmeņa profesionāla sagatavotība.”

- 3 Civildienesta noteikumu 28. pants bija formulēts šādi:

“Ierēdņi var iecelt amatā tikai ar nosacījumu, ka:

- a) viņš ir kādas [Savienības] dalībvalsts pilsonis, ja vien iecelēj institūcija nav noteikusi kādu izņēmumu, un ja viņš bauda visas pilsonim pienākošās tiesības;
- b) viņš ir izpildījis visas saistības, kuras noteiktas ar likumiem par militāro dienestu;
- c) viņš uzrāda atbilstošas rekomendācijas par piemērotību savu pienākumu veikšanai;
- d) atbilstoši 29. panta 2. punktam viņš ir izturējis konkursu, kas balstās uz kvalifikāciju vai pārbaudēm, vai gan uz kvalifikāciju, gan pārbaudēm, kā paredzēts [Civildienesta noteikumu] III pielikumā;
- e) viņš ir fiziski spējīgs pildīt savus pienākumus, un
- f) viņš sniedz pierādījumu tam, ka viņam ir labas kādas [Savienības] valodas zināšanas un apmierinošas kādas citas [Savienības] valodas zināšanas apjomā, kādā tas vajadzīgs viņa pienākumu veikšanai.”

4 Civildienesta noteikumu 30. pantā bija noteikts:

“Katram konkursam iecelēj institūcija ieceļ atlases komisiju. Šī komisija sastāda piemēroto kandidātu sarakstu.

Iecelēj institūcija nolemj, kuru no šiem kandidātiem iecelt vakantajā amatā.”

5 Civildienesta noteikumu III pielikuma 4. pantā bija noteikts šādi:

“Iecelēj institūcija izveido to kandidātu sarakstu, kuri atbilst Civildienesta noteikumu 28. panta a), b) un c) apakšpunktā noteiktajiem nosacījumiem, un kopā ar kandidātu lietām to nosūta Atlases komisijas priekšsēdētājam.”

6 Šī III pielikuma 5. pantā bija noteikts šādi:

“Pēc šo lietu izskatīšanas Atlases komisija izveido to kandidātu sarakstu, kuri atbilst konkursa paziņojumā noteiktajām prasībām.

Ja konkurss ir balstīts uz pārbaudījumiem, visi sarakstā iekļautie kandidāti tiek pieļauti pārbaudījumiem.

[..]”

7 Visbeidzot paziņojuma par konkursu EPSO/AD/42/05 (skat. šī sprieduma 8. punktu) A sadaļas II punkts attiecībā uz prasīto profilu un diviem pirmajiem dalības konkursā nosacījumiem ir formulēts šādi:

“Konkursā var piedalīties kandidāti, kas [..] izpilda šādus nosacījumus:

1. Diplomi *Kandydaci muszą legitymować się dyplomem ukończenia wyższych studiów prawniczych w Polsce.* [Kandidātam ir jābūt diplomam Polijas tiesību zinātnēs.]

2. Profesionāla pieredze Pēc pabeigtām universitātes studijām [1. punkts] ir jābūt vismaz divu gadu profesionālajai pieredzei.”

### Tiesvedības rašanās fakti

8 Eiropas Personāla atlases birojs (EPSO) 2005. gada 8. decembrī publicēja paziņojumu par atklāto konkursu EPSO/AD/42/05 (turpmāk tekstā – “konkurss”), lai izveidotu AD 7 pakāpes poļu valodas juristu lingvistu rezerves sarakstu pieņemšanai darbā vakantajos amatos Eiropas iestādēs, it īpaši Eiropas Kopienu Tiesā (OV C 310 A, 3. lpp.; turpmāk tekstā – “paziņojums par konkursu”). Kā pieteikšanās konkursam beigu termiņš tika noteikts 2006. gada 11. janvāris.

9 Paziņojuma par konkursu A sadaļas I punktā “Amata veids” veicamie pienākumi bija aprakstīti šādi:

— Juridisko tekstu tulkošana vismaz no divām Eiropas Savienības oficiālajām valodām poļu valodā un/vai to rediģēšana.

— Poļu valodā tulkotu un rediģētu dokumentu lingvistiskās un juridiskās saskaņotības ar šo dokumentu citu valodu versijām pārbaude, to redakcijas kvalitātes un oficiālā noformējuma normu ievērošanas pārbaude.

[..]”

- 10 Paziņojuma par konkursu A sadaļas II.2. punktā turklāt bija precizēts, ka, lai kandidāti varētu tikt pielaisti pārbaudījumiem, līdz pieteikšanās konkursam termiņa beigām viņiem bija jāpierāda “vismaz divu gadu profesionālā pieredze pēc pabeigtām universitātes studijām [..]”.
- 11 Prasītāja pieteicās konkursam 2005. gada 27. decembrī. Sava pieteikuma konkursam (turpmāk tekstā – “pieteikums”) nodaļā “Profesionālā pieredze” viņa norādīja, ka kopumā viņai bija 6 profesionālās pieredzes, kuru kopējais ilgums bija trīsdesmit viens mēnesis, no tiem piecpadsmit mēnešus jeb no 2004. gada 15. oktobra līdz sava pieteikuma iesniegšanas dienai viņa strādāja kā ārštata juriste lingviste Tiesā, kā arī bija trīs mēnešu – no 2005. gada 1. jūlija līdz 30. septembrim – praksē advokātu birojā *W* Briselē (Beļģija).
- 12 Prasītāja tika uzaicināta piedalīties konkursa pārbaudījumos. Pēc šiem pārbaudījumiem atlases komisija iekļāva viņas uzvārdu konkursa rezerves sarakstā, kura spēkā esamība, kas sākotnēji tika noteikta līdz 2007. gada 31. decembrim, pēc tā vairākkārtējas pagarināšanas tika atlikta līdz 2013. gada 31. decembrim, kad tas galīgi zaudēja spēku.
- 13 Ar 2013. gada 22. maija vēstuli Tieslietu ĢD dienesti uzaicināja prasītāju uz pārrunām 28. maijā, lai viņu, iespējams, pieņemtu darbā administratores amatā minētajā ģenerāldirektorātā. Saistībā ar šo darbā pieņemšanas iespēju Cilvēkresursu un drošības ģenerāldirektorāta (turpmāk tekstā – “Cilvēkresursu ĢD”) dienesti prasītājai 2013. gada 24. maija vēstulē, kuras kopija tika nosūtīta Tieslietu ĢD, arī norādīja, ka, tā kā viņa pašlaik bija pagaidu darbiniece Tiesā, “ārsta apskate [sakarā ar pieņemšanu darbā] nebija jāveic, jo gadījumā, ja viņa tiks pieņemta darbā Komisijā, Cilvēkresursu ĢD lūgs atsūtīt [medicīnisko atzinumu] par viņas fizisko piemērotību”.
- 14 Tieslietu ĢD 2013. gada jūnijā informēja prasītāju, ka viņa tika izraudzīta administratores amatam un ka attiecīgais pieteikums par viņas pieņemšanu darbā tika nosūtīts Cilvēkresursu ĢD.
- 15 No lietas materiāliem izriet, ka kompetentie Komisijas dienesti 2013. gada jūnijā arī informēja prasītāju, ka, “tā kā Komisija nebija piedalījusies konkursa [..] rikošanā un tā kā rezerves saraksts, kurā bija iekļauta [prasītāja], bija juristu lingvistu, nevis administratoru [rezerves] saraksts, par cilvēkresursiem un drošību atbildīgajam komisāram bija jālūdz piešķirt atkāpi, jo Komisija šos sarakstus savos juridiskajos dienestos parasti izmantoja tikai retos izņēmuma gadījumos un dažu specializētu amatu [aizpildīšanai] citos [ģenerāldirektorātos], ievērojot konkrētus nosacījumus”.
- 16 Ar 2013. gada 26. jūlija vēstuli Tieslietu ĢD Līgumu slēgšanas nodaļas vadītājs paziņoja prasītājai, ka Cilvēkresursu ĢD bija devis “savu piekrišanu viņas pieņemšanai darbā, [piešķirot atkāpi] administratores amatā no juristu lingvistu rezerves saraksta”, uzsverot, ka Cilvēkresursu ĢD ar viņu sazināšoties un viņai nekas nav jādara līdz brīdim, kad tā saņems oficiālu paziņojumu.
- 17 2013. gada augusta beigās Cilvēkresursu ĢD lūdza prasītājai iesniegt apliecinātos dokumentus par viņas profesionālo pieredzi, kas bija gūta pirms pieteikuma [konkursam] iesniegšanas saistībā ar paziņojumā par konkursu minēto pielaišanas dalībai konkursā nosacījumu par vismaz divu gadu profesionālo pieredzi.
- 18 Laikposmā no 2013. gada augusta līdz 2013. gada novembrim prasītājai bija vairākas pārrunas ar Cilvēkresursu ĢD pārstāvjiem, un viņa iesniedza dažādus dokumentus un paskaidrojumus jautājumā par profesionālo pieredzi, kuru tā bija norādījusi savā pieteikumā. Šajā laikposmā Tieslietu ĢD pārstāvji vairākkārt apstiprināja savu ieinteresētību par viņas pieņemšanu darbā.
- 19 Ar 2013. gada 17. decembra vēstuli iecelējinstītūcija informēja prasītāju, ka viņa nevar tikt pieņemta darbā Tieslietu ĢD, jo viņa nebija izpildījusi pielaišanas dalībai konkursā nosacījumu attiecībā uz nepieciešamo profesionālo pieredzi (turpmāk tekstā – “apstrīdētais lēmums”). Iecelējinstītūcijas ieskatā,

pieteikuma konkursam iesniegšanas termiņa beigās viņai bija tikai divdesmit divu mēnešu, nevis paziņojumā par konkursu prasītā divu gadu pieredze. Lai to konstatētu, iecelēj institūcija no “ārštata tulkotājas” Tiesā profesionālās pieredzes ņēma vērā tikai septiņus mēnešus un no pārbaudāmās advokātu birojā *W* profesionālās pieredzes – tikai divus mēnešus, kas neatbilda prasītājas pieteikumā norādītajiem piecpadsmit un trīs mēnešiem. Apstrīdētajā lēmumā tā arī precizēja, ka attiecībā uz “ārštata” darbu [Tiesā] prasītājas profesionālā pieredze tika aprēķināta, pamatojoties uz kopējo iztulkoto lappušu skaitu, jeb 721 lappusēm, un dienas normu 5 lappusēm, kas ir noteikta Komisijā un kas ir ievērojami zemāka par Tiesā piemēroto dienas normu, proti, 8 lappusēm [dienā].

- 20 2014. gada 14. martā prasītāja iesniedza sūdzību par apstrīdēto lēmumu. Šī sūdzība tika noraidīta ar iecelēj institūcijas 2014. gada 14. jūlija lēmumu (turpmāk tekstā – “lēmums par sūdzības noraidīšanu”).

### Lietas dalībnieku prasījumi

- 21 Prasītājas prasījumi Civildienesta tiesai ir šādi:

- atcelt apstrīdēto lēmumu;
- atcelt lēmumu par sūdzības noraidīšanu;
- piespriest Komisijai samaksāt summu EUR 26 132,85 apmērā, tai pieskaitot nokavējuma procentus, un veikt pensiju iemaksas, sākot no 2013. gada septembra, kā arī samaksāt simbolisku atlīdzību EUR 1 apmērā par nodarīto morālo kaitējumu;
- piespriest Komisijai atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

- 22 Komisijas prasījumi Civildienesta tiesai ir šādi:

- noraidīt prasību kā daļēji nepieņemamu un daļēji kā nepamatotu;
- piespriest prasītājai atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

### Juridiskais pamatojums

#### 1. Par prasības priekšmetu

- 23 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru prasījumu par atcelšanu, kas formāli ir vērsti pret sūdzības noraidīšanu, sekas ir tādas, ka Civildienesta tiesa izskata pārsūdzēto aktu, jo šiem prasījumiem nav autonoma saturs (šajā ziņā skat. spriedumu, 1989. gada 17. janvāris, *Vainker/Parlaments*, 293/87, EU:C:1989:8, 8. punkts).
- 24 Šajā lietā lēmums par sūdzības noraidīšanu apstiprina apstrīdēto lēmumu. Tādējādi ir jāuzskata, ka pret to vērstajiem prasījumiem nav autonoma saturs un ka tie ir vērsti pret apstrīdēto lēmumu, kā tas ir precizēts lēmumā par sūdzības noraidīšanu (šajā ziņā skat. spriedumu, 2004. gada 10. jūnijs, *Eveillard/Komisija*, T-258/01, EU:T:2004:177, 32. punkts).

#### 2. Par prasījumiem attiecībā uz apstrīdētā lēmuma atcelšanu

- 25 Pamatojot savus atcelšanas prasījumus, prasītāja izvirza četrus pamatus, kas būtībā ir balstīti:
- pirmais pamats – uz iecelēj institūcijas kompetences neesamību;

- otrs, pakārtoti izvirzītais, pamats – uz iecelējinstiūcijas pieļauto acīmredzamu kļūdu vērtējumā, kā arī paziņojuma par konkursu neievērošanu un tiesiskās noteiktības un vienlīdzīgas attieksmes principu pārkāpumu;
- trešais pamats – uz labas pārvaldības principa pārkāpumu un rūpības pienākuma neizpildi, kā arī saprātīga termiņa neievērošanu;
- ceturtais pamats – uz pielaišanas dalībai konkursā nosacījuma attiecībā uz profesionālo pieredzi prettiesiskumu.

*Par pirmo pamatu, kas ir balstīts uz iecelējinstiūcijas kompetences neesamību*

#### Lietas dalībnieku argumenti

- 26 Prasītājas ieskatā, iecelējinstiūcija ir pārkāpusi savas konkursa atlases komisijas lēmumu pārbaudes pilnvaras, kas ir noteiktas judikatūrā, jo šajā lietā nekas neliecināja, ka atlases komisijas lēmumā pieļauti viņu konkursa pārbaudījumiem un vēlāk iekļaut viņu rezerves sarakstā tika pieļauta acīmredzama kļūda vērtējumā.
- 27 Šajā ziņā prasītāja apgalvo, pirmkārt, ka paziņojumā par konkursu attiecībā uz profesionālo pieredzi nebija precizēts, vai tam bija jābūt pilna vai nepilna darba laika darbam.
- 28 Otrkārt, attiecībā uz prasītājas veikto juristes lingvistes darbu Tiesā no pieteikumam pievienotajiem dokumentiem skaidri izrietēja gan viņas darbības ārštata raksturs, gan tas, ka viņa paralēli turpināja studijas. Turklāt neesot bijis nevienas normas par visu iztulkoto lappušu skaita sadalīšanu pa jebkādam dienas normām, lai noteiktu šādas profesionālās pieredzes pilna laika darba ilgumu.
- 29 Treškārt, attiecībā uz praksi advokātu birojā *W* nekas neliedza atlases komisijai salīdzināt prasītājas pieteikumā norādītos paziņojumus ar apliecināšiem dokumentiem, kurus viņa tam bija pievienojusi, tādējādi neesot nekāda iemesla uzskatīt, ka atlases komisija ir tikusi maldināta attiecībā uz veidu, kādā šīs profesionālās pieredzes ilgums tika norādīts pieteikumā.
- 30 Tādējādi iecelējinstiūcija, kas nezināja atlases komisijas piemēroto metodoloģiju vai aprēķināšanas normas, lai izvērtētu prasītājas profesionālās pieredzes ilgumu, nevarot pamatot viņas kandidatūras pielaišanas konkursam pārskatīšanu, nepārkāpjot tiesiskās noteiktības un tiesiskās paļāvības principus, kuriem būtu jāraksturo Eiropas Savienības iestāžu ierēdņu atlases sistēma.
- 31 Savukārt Komisija, pirmkārt, atgādina, ka saskaņā ar judikatūru tad, kad paziņojumā par konkursu tiek pieprasīts minimālās profesionālās pieredzes ilgums, šī prasība ir jāsaprot kā atsauce uz pilna laika darbu vai līdzvērtīgu nepilna darba laika darbu, ņemot vērā darba laiku, kas ir vajadzīgs pilna laika darbam.
- 32 Ņemot vērā paziņojuma par konkursu formulējumu un to, ka prasītājas “ārštata tulkotājas” darbu Tiesā nevarot pielīdzināt pilna laika darbam, jo viņa pilnīgi brīvi varēja pārvaldīt savu darba laiku, un ka viņa pat paralēli turpināja studijas, konkursa atlases komisijai bija “jāieskaita” šī profesionālā pieredze kā pilna laika darbs.
- 33 Taču prasītājas iekļaušana konkursa rezerves sarakstā, Komisijas skatījumā, ir acīmredzama atlases komisijas kļūda vērtējumā, kas esot ņemusi vērā “ārštata tulkotājas” Tiesā pieredzi, balstoties uz šīs darbības sākuma un beigu datumu, kā tas tika norādīts pieteikumā, neņemot vērā, ka runa nebija par pilna laika darbu un ka tā bija ārštata darbība, un visbeidzot, nepiemērojot nevienu metodi, lai aprēķinātu attiecīgās profesionālās pieredzes ilgumu, par kuru bija runa.

- 34 Otrkārt, Komisijas skatījumā, atlasē komisija neesot varējusi, nepieļaujot acīmredzamu kļūdu vērtējumā, kā profesionālo pieredzi ņemt vērā trīs mēnešu praksi advokātu birojā *W*, kā to bija norādījis prasītāja savā pieteikumā, jo vienīgajā tās rīcībā esošajā apliecināšanā dokumentā, proti, pieteikumam pievienotajā sertifikātā par praksi bija norādītas tikai aptuveni četrdesmit prakses dienas laikposmā no 2005. gada maija līdz septembrim.
- 35 Tādējādi atlasē komisija, kurai būtu jāpievērš uzmanība pieteikumam pievienotajiem dokumentiem, esot pieļāvusi vairākas acīmredzamas kļūdas vērtējumā, uzskatot, ka prasītāja izpildīja pielaišanas dalībai konkursā nosacījumu attiecībā uz profesionālo pieredzi. Šajos apstākļos iecelējīnstitūcijai bija pienākums neņemt vērā atlasē komisijas lēmumu par viņas iekļaušanu rezerves sarakstā, un tā tikai varēja atteikt pieņemt darbā prasītāju. Tāpēc pirmais prasības pamats būtu jānoraida kā nepamatots.

#### Civildienesta tiesas vērtējums

- 36 Prasītājas izvirzītais kompetences neesamības pamats būtībā ir par jautājumu, kādi ir iecelējīnstitūcijas pārbaudes pilnvaru īstenošanas nosacījumi un to juridiskais apjoms attiecībā uz konkursa atlasē komisijas pieņemtajiem lēmumiem, īstenojot tai piešķirtās pilnvaras.
- 37 Tomēr, ņemot vērā prasītājas un Komisijas daudzus un dažādus izvirzītos argumentus šajā ziņā, pirmā pamata analīze ir jāsadala piecās dažādās, bet savstarpēji cieši saistītās daļās, proti: pirmā daļa attiecībā uz iecelējīnstitūcijas un konkursa atlasē komisijas kompetences sadalījumu, otrā daļa par paziņojumā par konkursu prasītās profesionālās pieredzes pilna vai nepilna darba laika raksturu; trešā daļa par minimālo divu gadu profesionālās pieredzes aprēķināšanas veidu; ceturrtā daļa par iecelējīnstitūcijas pilnvaru apjomu noraidīt rezerves sarakstā iekļauto veiksmīgo kandidātu un visbeidzot piektā daļa par iespējamo konkursa atlasē komisijas acīmredzamo kļūdu vērtējumā, izvērtējot prasītājas profesionālās pieredzes ilgumu.
- 38 Pēc šīs analīzes pirmais pamats ir jāpieņem, jo iecelējīnstitūcija, kas pieņemšanas darbā stadijā bija nolēmusi svītrot prasītāju no rezerves saraksta, pamatojoties uz paziņojumā par konkursu nenorādītajiem pielaišanas [dalībai konkursā] nosacījumiem, ir pārsniegusi savas pilnvaras, kuras ir precīzi noteiktas attiecīgajā paziņojumā par konkursu un kuras atlasē komisija ir pienācīgi ievērojusi.

#### – Par iecelējīnstitūcijas un konkursa atlasē komisijas kompetenču sadalījumu

- 39 Saistībā ar Eiropas iestāžu personāla pieņemšanu darbā ar atklāta konkursa starpniecību Savienības tiesa pastāvīgi ir apgalvojusi, ka, ņemot vērā neatkarības principu, kas reglamentē konkursa atlasē komisijas pienākumu izpildi, iecelējīnstitūcijai nav pilnvaru atcelt vai grozīt lēmumu, ko atlasē komisija ir pieņēmusi, īstenojot savas pilnvaras, kā tas ir noteikts tostarp Civildienesta noteikumu 30. pantā, kā arī to III pielikuma 5. pantā (šajā ziņā skat. arī spriedumu, 1992. gada 20. februāris, Parlaments/*Hanning*, C-345/90 P, EU:C:1992:79, 22. punkts, un rīkojumu, 2014. gada 10. jūlijs, *Mészáros/Komisija*, F-22/13, EU:F:2014:189, 48. punkts).
- 40 Tomēr, tā kā iecelējīnstitūcijai ir pienākums pieņemt lēmumus, kas nav prettiesiski, tai nevar būt saistošs atlasē komisijas lēmums, kura prettiesiskuma rezultātā var tikt skarti arī tās pašas pieņemtie administratīvie lēmumi (šajā ziņā skat. spriedumu, 1992. gada 20. februāris, Parlaments/*Hanning*, C-345/90 P, EU:C:1992:79, 22. punkts). Tāpēc pirms ierēdņa iecelšanas amatā iecelējīnstitūcijas pienākums ir pārbaudīt, vai attiecīgais kandidāts izpilda Civildienesta noteikumos paredzētos nosacījumus, lai viņu varētu likumīgi pieņemt darbā Savienības dienestā, pretējā gadījumā lēmums par pieņemšanu darbā nebūtu spēkā. Kad, piemēram, ir acīmredzami, ka atlasē komisijas lēmums par pielaišanu konkursa pārbaudījumiem ir prettiesisks, jo tajā ir pieļauta acīmredzama kļūda, iecelējīnstitūcijai, kurai atlasē komisija ir nosūtījusi rezerves sarakstu, kurā ir iekļauts šis kandidāts

uzvārds, kurš starplaikā ir izturējis pārbaudījumus, ir jāatsaka iecelt amatā minēto veiksmīgo kandidātu (šajā ziņā skat. spriedumus, 1986. gada 23. oktobris, *Schwiering/Revīzijas palāta*, 142/85, EU:C:1986:405, 19. un 20. punkts, un 2012. gada 23. oktobris, *Eklund/Komisija*, F-57/11, EU:F:2012:145, 49. punkts).

- 41 Ņemot to vērā, attiecībā uz konkursa atlases komisijas un iecelēj institūcijas kompetenču sadalījumu ir jāatgādina, ka paziņojuma par konkursu mērķis būtībā ir pārskatāmi, izsmeļoši un pēc iespējas precīzi informēt atlases komisijas locekļus, kā arī personas, kas iesniedz pieteikumus dalībai minētajā konkursā, par juridiskajiem nosacījumiem, lai vajadzības gadījumā viņi varētu tikt iecelti attiecīgajā amatā. Turklāt šāds paziņojuma par konkursu mērķis precīzi atbilst elementārai tiesiskās noteiktības principa ievērošanas prasībai.
- 42 Tādējādi paziņojumam par konkursu nebūtu priekšmeta, ja iecelēj institūcija varētu svītrot no rezerves saraksta veiksmīgo kandidātu, atsaucoties uz pielaišanas [dalībai konkursā] nosacījumu vai noteikumu, kas nav iekļauts nedz minētajā paziņojumā, nedz Civildienesta noteikumos vai katrā ziņā pirms paziņojuma par konkursu nebija pieejami publicēts, vai arī par to noteikti nezināja ne atlases komisija, ne ieinteresētie kandidāti (šajā ziņā attiecībā uz paziņojumu par vakanci skat. arī spriedumus, 2011. gada 14. aprīlis, *Šimonis/Komisija*, F-113/07, EU:F:2011:44, 74. punkts, un 2014. gada 15. oktobris, *Moschonaki/Komisija*, F-55/10 RENV, EU:F:2014:235, 42. punkts).
- 43 Tādējādi paziņojums par konkursu ir jebkuras atlases procedūras attiecībā uz darba nodrošināšanu Savienības iestādēs tiesiskais pamats, ciktāl, neskarot atbilstošas Civildienesta noteikumu augstākstāvošas normas, tostarp Civildienesta noteikumu III pielikuma normas, tas reglamentē, pirmkārt, iecelēj institūcijas un atlases komisijas kompetenču sadalījumu attiecībā uz konkursa pārbaudījumu norisi un organizāciju un, otrkārt, tajā ir paredzēti kandidātu dalības nosacījumi, it īpaši attiecībā uz viņu profilu, viņu īpašām tiesībām un pienākumiem.
- 44 Taču šajā lietā attiecībā uz atlases komisijas un iecelēj institūcijas kompetenču sadalījumu paziņojuma par konkursu B sadaļas, kas veltīta konkursa norisei, 1. punkta a) apakšpunktā bija precizēts, ka attiecībā uz pielaišanu dalībai konkursā “[iecelēj institūcija] apstiprina to kandidātu sarakstu, kas izpilda [paziņojuma par konkursu] A sadaļas II.4. punktā paredzētos nosacījumus, un to nosūta atlases komisijas priekšsēdētājam, pievienojot kandidātu lietas materiālus”, jo “[paziņojuma par konkursu] A sadaļas II.4. punktā paredzētie nosacījumi” ir vispārēji pielaišanas dalībai konkursā nosacījumi, kas minēti Civildienesta noteikumu 28. pantā (skat. šī sprieduma 3. punktu).
- 45 Savukārt saskaņā ar B sadaļas 1. punkta b) apakšpunkta formulējumu, “izskatījusi kandidātu lietas materiālus, atlases komisija[i] [saskaņā ar Civildienesta noteikumu III pielikuma 5. pantu] [ir jā]izveido to kandidātu saraksts, kas atbilst [paziņojuma par konkursu] A sadaļas II.1., 2. un 3. punktā paredzētajiem nosacījumiem un kas tādējādi tiek pielaisti konkursam”, “[paziņojuma par konkursu] A sadaļas II.1., 2. un 3. punktā paredzētie nosacījumi” ir kvalifikācijas apliecinājumi vai diplomu, nepieciešamā profesionālā pieredze un valodu zināšanas, lai tiktu atļauta dalība konkursā (skat. šī sprieduma 7. punktu).
- 46 It īpaši saskaņā ar paziņojuma par konkursu A sadaļas II.2. punktu kandidātiem, lai viņi tiktu pielaisti pārbaudījumiem, bija jāizpilda tikai Civildienesta noteikumu 5. panta 3. punkta c) apakšpunktā paredzētais nosacījums, proti, viņiem bija jābūt ne tikai universitātes diplomam Polijas tiesību zinātnēs, bet arī viņiem – kā papildu nosacījums – bija jāpierāda, ka pēc pabeigtām universitātes studijām viņi ir guvuši “vismaz divu gadu profesionālo pieredzi”. Tomēr nedz šajā paziņojuma par konkursu noteikumā, nedz B sadaļas 1. punkta b) apakšpunktā minētajā noteikumā konkursa atlases komisijai netika sniegtas precīzas instrukcijas vai norādes, kas bija jāievēro attiecībā uz minimālās divu gadu profesionālās pieredzes veidu vai tās saikni ar pienākumiem, kas [kandidātam] būs jāpilda kā Savienības ierēdnim. Šajos noteikumos arī nebija sniegti precīzējumi par šajos divu gadu profesionālās pieredzes laikā veiktā darba izpildes veidu, piemēram, vai tam bija jābūt pilna laika darbam vai nepilna darba laika darbam, vai arī tas bija jāpilda kā darba ņēmējam vai arī kā pašnodarbinātajam.



- 47 Turklāt arī “Kandidātiem paredzētajā rokasgrāmatā” (OV C 327 A, 3. lpp.), uz kuru paziņojuma par konkursu C sadaļas ievadā “Kā pieteikties?” kandidāti tika aicināti atsaukties, lai pareizi aizpildītu savu pieteikumu (turpmāk tekstā – “kandidātiem paredzēta rokasgrāmata”), nebija sniegti noderīgi paskaidrojumi, lai faktiski palīdzētu, pirmkārt, atlases komisijas locekļiem pildīt tās pienākumus, kas tika norādīti paziņojumā par konkursu, kā arī, otrkārt, palīdzētu kandidātiem izveidot savu pieteikumu. Šīs rokasgrāmatas A sadaļas II.4. punktā, tā daļā “Informācija par jūsu profesionālo pieredzi [...]”, tikai bija minēts, ka kandidātiem “savā pieteikumā precīzi jānorāda katra viņu darba sākuma un beigu datums, kā arī ieņemamais amats un veiktie pienākumi”. It īpaši “attiecībā uz nealgotu profesionālo darbību (pašnodarbinātajiem, brīvo profesiju pārstāvjiem [u.c.]) kā pierādījumi varēja tikt pieņemti izraksti no nodokļu deklarācijām vai jebkādi citi oficiāli izsniegti apliecinājoši dokumenti.”
- 48 Tādējādi, tā kā šādi bija paziņojumā par konkursu un kandidātiem paredzētajā rokasgrāmatā noteikti noteikumi par iecelēj institūcijas un atlases komisijas kompetenču sadalījumu, ir jākonstatē, ka attiecībā uz struktūru, kas ir atbildīga par prasītās profesionālās pieredzes ilguma un veida pārbaudi, lai atļautu piedalīties konkursā, kā arī attiecībā uz kritēriju ievērošanu, kas ļautu aprēķināt tās ilgumu, atbilstošās tiesību normas veido šie divi dokumenti, par to nekas nebija sacīts, tomēr paziņojumā par konkursu tikai atlases komisijai, veicot tās uzdevumus un īstenojot tās plašo novērtējuma brīvību, bija uzticēts pienākums izveidot to kandidātu sarakstu, kuri tika pielaiesti kārtot konkursa pārbaudījumus.
- Par paziņojumā par konkursu nepieciešamās profesionālās pieredzes pilna laika vai nepilna darba laika darba raksturu
- 49 Šajā ziņā attiecībā it īpaši uz prasītājas gūto profesionālo pieredzi Tiesā kā ārštata juristei lingvistei, proti, profesionālo darbību, kas pēc definīcijas tiek veikta neatkarīgi un kas šajā lietā bija visatbilstīgākā saistībā ar konkursa priekšmetu, kura mērķis bija pieņemt darbā juristus lingvistus, nedz paziņojumā par konkursu, nedz citos aktos, kurus varētu juridiski attiecināt uz konkursu, nebija norādes par to, kas bija jāsaprot ar “profesionālo pieredzi”, nedz darba laika, kas attiecās uz minēto “profesionālo pieredzi”, aprēķināšanas noteikumiem, piemēram, attiecībā uz nostrādāto darba stundu skaitu vai iztulkoto lappušu skaitu dienā, vai arī attiecībā uz to, ka sarežģītu juridisku tekstu tulkošana būtu jānošķir no cita veida dokumentu tulkošanas.
- 50 Tā kā paziņojumā par konkursu un kandidātiem paredzētajā rokasgrāmatā nebija norāžu par elementiem, kas ļauj novērtēt nepieciešamās profesionālās pieredzes ilgumu, kuru būtu gribējusi iecelēj institūcija, Komisija tomēr apgalvo, ka tad, ja paziņojumā par konkursu kā pielaišanas konkursa pārbaudījumiem nosacījums ir paredzēts minimālās profesionālās pieredzes ilgums, tad gan atlases komisijai, gan kandidātiem šis darba laikposms pēc definīcijas ir jāsaprot kā pilna laika profesionāla darbība.
- 51 Par šo jautājumu vispirms ir jānorāda, ka Komisijas pieminētajās lietās, kurās tika pasludināts 2006. gada 31. janvāra spriedums *Giulietti*/Komisija (T-293/03, EU:T:2006:37) un 2006. gada 14. decembra rīkojums *Klopfner*/Komisija (F-118/05, EU:F:2006:137), un 2014. gada 10. jūlija rīkojums *Mészáros*/Komisija (F-22/13, EU:F:2014:189), Savienības tiesa ir noteikti atzinusi, ka nepieciešamās profesionālās pieredzes ilgums, pat ja attiecīgajā paziņojumā par konkursu nav precīzas norādes par to, bija jāsaprot kā pilna laika darba profesionālās pieredzes ilgums. Tomēr iepriekš minētajās lietās runa bija galvenokārt par profesionālo darbību, ko veic darba ņēmējs un kuras ilgumu tāpat ir viegli nosakāms, ņemot vērā darba līgumus vai darba devēju izsniegtus apliecinājumus. Turpretī šajā lietā, lai arī paziņojumā par konkursu bija prasīta vismaz divu gadu profesionālā pieredze tulkošanā vai, precīzāk, juridisko tekstu tulkošanā, tomēr pašnodarbinātās personas statusā gūtās profesionālās pieredzes ņemšanas vērā un aprēķināšanas veids netika izklāstīts, lai gan šāda veida ārštata darba pieredze pilnībā atbilst paziņojumā par konkursu aprakstītajiem pienākumiem.

- 52 Līdz ar to, tā kā paziņojumā par konkursu nebija skaidras norādes par nepieciešamās profesionālās pieredzes aprēķināšanas veidu vai citas šajā ziņā noderīgas norādes, šī pielaišanas [dalībai konkursā] nosacījuma *ratio juris*, it īpaši attiecībā uz tādiem kandidātiem kā prasītāja, kura varēja norādīt specifisku ārštata juristes lingvistes pieredzi, noteikti nevarēja prasīt tās kandidātiem pierādīt, ka profesionālā darbība bija līdzvērtīga pilna laika darbam, ka viņi, būdami šajā statusā, divu gadu atsaucēs laikposmā katru darba dienu iztulkoja noteiktu juridisku tekstu lappušu skaitu. Šis nosacījums paziņojumā par konkursu nebija paredzēts nedz tieši, nedz netieši, it īpaši, ņemot vērā citus paziņojumā par konkursu minētos nosacījumus.
- 53 Tāpēc, tā kā paziņojumā par konkursu nav noteikta nepieciešamās profesionālās pieredzes aprēķināšanas kārtība vai veids, ir jāuzskata, ka atlases komisija, pat pieņemot, ka attiecīgās profesionālās pieredzes ilgums bija jāattiecinā uz pilna laika darbu, izvērtējot iespēju pieļaut prasītāju kārtot pārbaudījumus, varēja balstīties, pirmkārt, uz to, ka runa bija par jurista lingvista “profesionālu” darbību – tāpat darbību, kurai nebija “gadījuma” raksturs un kura principā attiecās uz juridisku tekstu tulkošanu, – kas tika veikta pastāvīgi, proti, būtisku laika posmu strādājot pie profesionāla pilnvaras devēja, privātas vai juridiskas personas, kurai saskaņā ar attiecīgo līgumu bija tiesības prasīt veikt juridisku tekstu tulkojumus jebkurā brīdī un vajadzības gadījumā stingri noteiktos termiņos, pamatojoties tieši uz tā profesionālo vai institucionālo darbību, pieprasot noteiktas kvalitātes juridisku tekstu tulkojumus.
- 54 Otrkārt, lai novērtētu nepieciešamo profesionālo pieredzi, atlases komisijai saskaņā ar kandidātiem paredzētajā rokasgrāmatā iekļautajiem atbilstošajiem noteikumiem arī bija jābalstās uz pierādījumu, ka profesionālie pakalpojumi faktiski tika sniegti ne tikai konkrētajā laika posmā, bet arī atbilstoša kvantitatīvā nozīmē, un tieši atlases komisijai, kura sastāvēja no ekspertiem šajā jomā, tas bija jāvērtē, ņemot vērā paziņojumā par konkursu aprakstītos pienākumus un ņemot vērā, iespējams, visas citas kandidāta veiktās darbības divu gadu atsaucēs posmā.
- 55 Tādējādi, tā kā kandidātiem paredzētajā rokasgrāmatā bija prasīts, lai viņi precizētu viņu veikto pienākumu veidu, atlases komisijai, ņemot vērā pilnvaras, kas tai tika piešķirtas ar paziņojumu par konkursu, bija atsevišķi jāizvērtē gūtās profesionālās pieredzes raksturs atkarībā no tā, vai darbs tika veikts “ārštata tulkotāja” vai “ārštata jurista lingvista” statusā, it īpaši tad, ja šis otrais minētais darbs tika veikts Savienības iestādei, kas tāpat kā Tiesa saviem pakalpojumu sniedzējiem prasa tulkot tikai juridiska satura tekstus.
- 56 Tātad, tā kā šim papildu pielaišanas nosacījumam, ņemot vērā, ka šajā ziņā paziņojumā par konkursu nekas nebija noteikts, nevar piešķirt citu saturu kā tikai iepriekš minēto, pretējā gadījumā tiktu pārkāpts tiesiskās noteiktības princips (skat. šī sprieduma 41. punktu), Komisijas apgalvojums, saskaņā ar kuru minimālās divu gadu profesionālās pieredzes ilgums konkrētā konkursa gadījumā ir jāsaprot tādējādi, ka pēc definīcijas tā attiecas uz pilna laika profesionālo darbību, kas turklāt ir jāaprēķina saskaņā ar apstrīdētajā lēmumā iekļautajiem noteikumiem (skat. šī sprieduma 19. punktu), nevar tikt pieņemts, jo paziņojumā par konkursu netika norādīts, ka it īpaši attiecībā uz kandidātiem, kuri ir norādījuši ārštata jurista lingvista pieredzi, minētajam pilna laika darbam obligāti bija jāatbilst tādām pilna laika darbam, kā tas tiek aprēķināts saskaņā ar šīs iestādes iekšējiem noteikumiem vai katrā ziņā saskaņā ar īpašu kārtību.

– Par minimālās divu gadu profesionālās pieredzes aprēķināšanas veidu

- 57 Šajā ziņā ir jāuzskata, ka atlases komisija, – kurai nevienā noteikumā, kas tieši būtu bijis ietverts paziņojumā par konkursu, nebija norādīts veids, kā tai jāaprēķina nepieciešamās minimālās divu gadu profesionālās pieredzes ilgums, lai varētu atļaut piedalīties konkursā, – pamatojoties uz tās plašo novērtējuma brīvību šajā jomā, varēja saprātīgi uzskatīt, ka tai nebija jāpielāgojas īpašam kādas iestādes

aprēķināšanas veidam, un katrā ziņā Komisija nebija galvenā iestāde, uz kuru attiecās konkursa procedūra. Saskaņā ar paziņojuma par konkursu A sadaļas otro daļu attiecīgais rezerves saraksts bija paredzēts, lai “aizpildīt[u] vakantās amata vietas Eiropas iestādēs, it īpaši Tiesā [..]”.

- 58 Taču, kaut gan atlases komisijai, lai aprēķinātu divu gadu profesionālās pieredzes laikposmu, iespējams, bija jābalstās uz jau vienā vai otrā Savienības iestādē izmantojamo aprēķināšanas veidu, tā būtu varējusi, pamatojoties uz konkursa labas pārvaldības kritēriju un šīs procedūras lietderīgo iedarbību, pirmkārt, atsaukties uz Tiesā izmantoto aprēķināšanas veidu, nevis obligāti vai tikai Komisijā izmantoto veidu, kura, kā tas izriet no šī sprieduma 15. punkta, tostarp uzskata, ka tā nav piedalījusies konkursa rīkošanā.
- 59 Turklāt Komisijas argumentam, saskaņā ar kuru Tiesā spēkā esošais aprēķināšanas veids, ciktāl tas attiecas uz lappušu skaitu, kas ir jāiztulko darba dienas laikā, piemērojot to prasītājas profesionālajai pieredzei, ir mazāk labvēlīgs nekā tas, ko izmanto Komisija (skat. šī sprieduma 19. punktu), šajā ziņā nav nozīmes, jo saskaņā ar Komisijas apgalvojumu šeit runa esot par to, vai atlases komisijai bija jāizmanto Komisijas, citu iestāžu izmantoto vai pašai savs aprēķināšanas veids.
- 60 Joprojām šajā ziņā arī ir jākonstatē, ka Komisija gan lēmumā par sūdzības noraidīšanu, gan savā iebildumu rakstā atsauca uz prasītājas “ārštata tulkotājas” profesionālo pieredzi, savukārt no pieteikumam pievienotajiem dokumentiem izriet, ka viņa atlases komisijai bija iesniegusi apliecinājumu tam, ka viņa bija strādājusi kā ārštata “juriste lingviste” Tiesā. Taču šajā gadījumā runa ir par skaidri atšķirīgiem pienākumiem, ko atlases komisija, kuras sastāvā bija attiecīgās jomas speciālisti, noteikti nevarēja nezināt saistībā ar konkursu, kurš bija paredzēts tieši juristu lingvistu (kas administratīvajā jomā šī iemesla dēļ principā tiek pieņemti darbā tieši AD 7 pakāpē), nevis tulkotāju (kas savukārt tiek pieņemti darbā administratoru amatu grupas pamata pakāpē, proti, AD 5 pakāpē) pieņemšanai darbā.
- 61 No tā izriet, ka tas, ka atlases komisija nav pieņēmusi aprēķināšanas veidu, kuru Komisijas dienesti izmanto, lai aprēķinātu minimālo profesionālās pieredzes ilgumu, kas tiek uzskatīta par tādu, kura attiecas uz pilna laika darba pieredzi, automātiski nenozīmē, ka atlases komisija esot kļūdaini novērtējusi nosacījumu attiecībā uz vismaz divu gadu profesionālo pieredzi, kas prasītājai bija jāpamato, lai viņai tiktu pielaista dalībai konkursa pārbaudījumos.

– Par iecelēj institūcijas pilnvarām svītrot prasītāju no veiksmīgo kandidātu rezerves saraksta

- 62 Pamatojoties uz iepriekš, it īpaši šī sprieduma 39.–48. punktā, minētajiem apsvērumiem par iecelēj institūcijas un atlases komisijas kompetenču sadalījumu, ir jānorāda, ka tad, ja runa ir par nepieciešamo iepriekšējo profesionālo pieredzi, kā tas ir šajā lietā, paziņojumā par konkursu ir paredzēts īpašs pielaišanas dalībai nosacījums par vismaz divu gadu profesionālo pieredzi, iecelēj institūcija nevar svītrot veiksmīgo kandidātu, kuru ir izvēlējusies atlases komisija, no rezerves saraksta brīdī, kad tā viņu vēlas pieņemt darbā, atsaucoties uz vērtējuma noteikumiem un nepieciešamās profesionālās pieredzes aprēķināšanas veidu, kurus tā pati nebija iekļāvusi paziņojumā par konkursu vai kas netika norādīti atlases komisijai, kā arī jebkuram konkursa kandidātam juridiski saistošā tiesību aktā.
- 63 Pretējā gadījumā tiesiskās noteiktības princips, kas ir viens no jebkuras konkursa procedūras regulējošiem principiem (skat. šī sprieduma 41. punktu), noteikti tiktu pārkāpts, ja kandidāts, kas ir derīgi norādījis precīzu katra darba līguma sākuma un beigu datumu, tādējādi kopumā sasniedzot paziņojumā par konkursu noteikto nepieciešamās profesionālās pieredzes ilgumu, uzzinātu par citu obligātu nosacījumu esamību, lai izpildītu minēto profesionālās pieredzes ilguma nosacījumu, tikai pēc tam, kad viņš kā konkursa veiksmīgais kandidāts saņemtu darba piedāvājumu un kad attiecīgā iecelēj institūcija viņu informētu par šo noteikumu esamību un par to, ka saskaņā ar tiem viņš neesot varējis piedalīties pārbaudījumu kārtošā.

- 64 Turklāt starpiestāžu atklātā konkursa apstākļos, kā šajā lietā, netiktu ievērots ne tikai tiesiskās noteiktības princips, bet arī vienlīdzīgas attieksmes princips. Katras iestādes, uz kuru eventuāli var attiekties konkurss, iecelēj institūcija darbā pieņemšanas posmā varētu uzskatīt, ka tai ir leģitīmas pilnvaras autonomi izvērtēt pielaišanas nosacījumu attiecībā uz pieprasīto profesionālo pieredzi un ka ikreiz, kad atlases komisija nepieciešamās profesionālās pieredzes minimālā ilguma aprēķināšanai izmantotu veidu, kurš neatbilstu tās izmantotajam, atlases komisija noteikti būtu pieļāvusi acīmredzamu kļūdu vērtējumā, kas varētu attaisnot to, ka iecelēj institūcija var pārskatīt atlases komisijas vērtējumu. Ja tiktu pieņemta šāda argumentācija, tad katrai iecelēj institūcijai būtu tiesības aizstāt atlases komisijas aprēķināšanas veidu, kuru tā, aprēķinot nepieciešamo profesionālo pieredzi, bija piemērojusi visiem kandidātiem bez izšķirības, ar savu aprēķināšanas veidu. Tā viss atlases komisijas veiktais darbs, īstenojot savus pienākumus visu attiecīgo iestāžu interesēs saistībā ar konkursu, beigu beigās varētu tikt apstrīdēts atkarībā no katras iestādes izvirzītajām prasībām, pat no katras iestādes dienesta, kas ir atbildīgs par pieņemšanu darbā, vēlmes aizstāt atlases komisijas vērtējumu ar savu vērtējumu.
- 65 Protams, šajā lietā paziņojuma par konkursu D sadaļā “Vispārīga informācija” kā parasti bija paredzēts, ka “rezerves sarakstā iekļautajiem veiksmīgajiem kandidātiem, kuriem tiks piedāvāta darba vieta, vēlāk būs jāiesniedz visu prasīto dokumentu, kuru kopijas tika nosūtītas, oriģināli, vai tie būtu diplomi, dažādi sertifikāti vai darba apliecinājumi”, un ka “pieņemšana darbā norisināsies saskaņā ar Civildienesta noteikumu normām [...]”.
- 66 Tomēr šādi noteikumi paši par sevi nevar būt juridisks pamats, ar kuru iecelēj institūcijai tiek piešķirtas pilnvaras vēlāk leģitīmi no atlases komisijas izveidotā rezerves saraksta svītrot veiksmīgo kandidātu, kurš neesot izpildījis paziņojumā par konkursu, kuru tā pati bija pieņēmusi, neiekļautu pielaišanas nosacījumu, kas nav paredzēts nedz Civildienesta noteikumos, nedz citā kandidātiem piemērojamā tiesību dokumentā.
- 67 Prettiesiskums, kuru iecelēj institūcija vēlas pārņemt konkursa veiksmīgajam kandidātam, šajā gadījumā neizriet no acīmredzamas kļūdas, ko atlases komisija būtu pieļāvusi, vērtējot īpašu paziņojumā par konkursu izvirzītu pielaišanas nosacījumu vai Civildienesta noteikumos iekļautu nosacījumu, bet tas izriet no pašas iecelēj institūcijas pieļautās kļūdas, jo tā paziņojumā par konkursu nebija paredzējusi papildu noteikumu par vismaz divu gadu nepieciešamo profesionālo pieredzi, kas ir gūta, veicot pilna laika darbu divus gadus, un kas bija jāaprēķina saskaņā ar iepriekš skaidri noteiktiem kritērijiem, kuru neievērošana izraisītu nepielaišanu dalībai konkursa pārbaudījumos. Paziņojuma par konkursu koriģēšana *ex post* brīdī, kad iecelēj institūcija pieņem darbā personu, noteikti nav iespējama, nepārkāpjot atlases komisijas, kurai konkursa norisē faktiski ir saistoši paziņojumā par konkursu iekļautie noteikumi, pilnvaras un nenodarot kaitējumu attiecīgajam veiksmīgajam kandidātam.
- 68 Tādējādi arguments, ka katrā ziņā tā nevarēja pieņemt prettiesisku lēmumu par pieņemšanu darbā, jo atlases komisija iepriekš bija pieņēmusi prettiesisku lēmumu, ir nepieņemams, jo iecelēj institūcijas minētais atlases komisijas lēmums nav prettiesisks attiecībā uz Civildienesta noteikumiem vai noteikumiem, kas ir skaidri minēti paziņojumā par konkursu. Turklāt runa ir par atšķirību starp veidu, saskaņā ar kuru atlases komisija, īstenojot tai piešķirtās pilnvaras, izvērtēja paziņojumā par konkursu paredzēto nepieciešamo minimālo profesionālo pieredzi, un pilna laika darba aprēķināšanas veidu, izmantojot īpašus kritērijus, kurus, iecelēj institūcijas ieskatā, tā var izmantot iecelšanas amatā brīdī. Tomēr, tā kā iecelēj institūcija paziņojumā par konkursu nebija norādījusi, ka divu gadu profesionālā pieredze bija jāsaprot kā profesionālā pieredze, kas ir gūta, divus gadus strādājot pilna laika darbu, kas būtu bijis juridiski saistošs noteikums gan atlases komisijai, gan kandidātiem, un tā neievērošana izraisītu viņu izslēgšanu no dalības konkursā, šī atšķirība vērtējumā, kas izriet no iecelēj institūcijas izmantotās metodoloģijas izveles, ir šīs pēdējās minētās īpaša izvēle, jo tikai tai, nevis atlases komisijai ir pilnvaras noteikt paziņojumā par konkursu pielaišanas dalībai nosacījumus.

- 69 Šajā ziņā Komisija arī apgalvo, ka šajā gadījumā atlases komisija, pārkāpjot paziņojumā paredzētos noteikumus, ar kuriem tai tika noteikts īpašs pienākums pārbaudīt katra kandidāta atbilstību pielaišanas nosacījumam par profesionālo pieredzi, šo noteikumu praktiski neesot ņēmusi vērā. Komisijas Cilvēkresursu ĢD dienestiem, kas mēģināja saprast, kā atlases komisija varēja šādi aprēķināt prasītājas profesionālās pieredzes ilgumu, bija jāsecina, ka šī pēdējā minētā šīs profesionālās pieredzes ilguma aprēķina nolūkā nepiemēroja nekādu metodi. Tādējādi šī bezdarbība pamato iecelēj institūcijas pilnvaras legītimi svītrot prasītāju no rezerves saraksta.
- 70 Tomēr tas tā nav šajā lietā, jo Komisija nav sniegusi pierādījumu par šādu acīmredzamu atlases komisijas bezdarbību vai katrā ziņā pierādījumu, ka par prasītājas pielaišanu konkursa pārbaudījumiem atlases komisija ir izlēmusi acīmredzami patvaļīgi, neievērojot paziņojuma par konkursu nosacījumus. No Civildienesta tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem izriet, ka attiecībā uz prasītājas pielaišanu pārbaudījumiem atlases komisijas rīcībā bija viņas pieteikumam pievienotie dokumenti, kas apliecināja viņas nepārtrauktu piecpadsmit mēnešu ārštata juristes lingvistes profesionālo darbību Tiesā, un nekas neļauj apgalvot, ka atlases komisija nebija pārbaudījusi šos dokumentus, piemēram, izmantojot šī sprieduma 53. un 55. punktā norādīto kritēriju, kas savukārt ir kritērijs, kuru iecelēj institūcija, uzskatot, ka tai ir pienākums izmantot savu iekšējo aprēķināšanas veidu, noteikti nebija ņēmusi vērā.
- 71 No tā izriet, ka, pieņemot apstrīdēto lēmumu, iecelēj institūcija ir pārsniegusi savas pilnvaras pārbaudīt papildu pielaišanas nosacījumu attiecībā uz profesionālo pieredzi, tādējādi piesavinoties kompetenci, kas paziņojumā par konkursu šajā ziņā bija skaidri rezervēta atlases komisijai, un tādējādi tā ir pārkāpusi konkursa atlases komisijas autonomijas un neatkarības prerogatīvas.
- 72 Tāpēc Komisija arī nav pierādījusi, ka atlases komisija gadījumā, kad tā attiecībā uz katru kandidātu tomēr izvērtēja paziņojumā par konkursu prasītās nepieciešamās profesionālās pieredzes ilgumu, šajā stadijā esot pieļāvusi acīmredzamu kļūdu, aprēķinot šo ilgumu, kas tādējādi pamatotu to, ka iecelēj institūcija var pārskatīt to kandidātu sarakstu, kuri tika pielaisti dalībai konkursā, un tātad arī pamatot savas pilnvaras svītrot prasītāju no rezerves saraksta arī pirms viņas iespējamās pieņemšanas darbā.
- Par acīmredzamu kļūdu, ko konkursa atlases komisija, iespējams, pieļāvusi, vērtējot prasītājas profesionālās pieredzes ilgumu
- 73 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka kļūda ir acīmredzama, kad to var viegli konstatēt, izmantojot kritērijus, kuriem likumdevējs ir vēlējis pakārtot administrācijas plašo novērtējuma brīvības izmantošanu. It īpaši kļūda nevar būt acīmredzama, ja apstrīdēto vērtējumu var pieņemt kā pareizu vai spēkā esošu (spriedums, 2012. gada 23. oktobris, *Eklund/Komisija*, F-57/11, EU:F:2012:145, 51. punkts, un rīkojums, 2014. gada 10. jūlijs, *Mészáros/Komisija*, F-22/13, EU:F:2014:189, 52. punkts).
- 74 Taču, kā tika norādīts šī sprieduma 45. un 48. punktā, konkursa atlases komisijai, kurai paziņojumā par konkursu skaidri tika uzticēts pienākums pārbaudīt pielaišanas nosacījumu par profesionālo pieredzi, it īpaši minētās pieredzes ilgumu, tomēr, nenosakot, ka tai bija jāievēro precīzs aprēķināšanas kritērijs, bija jāizpilda šis uzdevums, pamatojoties uz apliecinājumiem, kas katram kandidātam bija jāiesniedz saskaņā ar kandidātiem paredzētajā rokasgrāmatā iekļautajiem noteikumiem (skat. šī sprieduma 47. punktu), it īpaši norādot “precīzu katra [viņu] darba sākuma un beigu datumu, kā arī amatu un veiktos pienākumus”.
- 75 Šajā lietā ir jākonstatē, ka prasītāja savā pieteikumā precīzi norādīja vairākas profesionālās pieredzes, kuru kopējais ilgums bija 31 mēnesis. Pirmkārt, viņa norādīja dažādu profesionālo darbību, kuras kopējais ilgums bija trīspadsmit mēneši un kuru Komisija neapstrīd. Otrkārt, viņa norādīja, ka viņa piecpadsmit mēnešus bija nostrādājusi par ārštata juristi lingvisti Tiesā un bija trīs mēnešus praksē advokātu birojā *W*, kuru ilgumu iecelēj institūcija attiecīgi novērtēja kā septiņu un divu mēnešu profesionālo pieredzi.

- 76 Komisija savukārt norāda, ka atlases komisija faktiski neesot ņēmusi vērā prasītājas “tulkotājas” darba Tiesā ārstata raksturu, jo prasītāja “nesaņēma atalgojumu, viņai nebija noteikta darba laika vai viņa nebija pakļauta hierarhijai un, lai pildītu savus pienākumus, viņa klātbūtne Tiesā nebija prasīta” (šajā ziņā skat. šī sprieduma 87. punktu).
- 77 Tomēr no Tiesas apliecinājumiem un pasūtījumu dokumentiem skaidri izriet, ka laikposmā no 2004. gada 1. oktobra līdz pieteikuma iesniegšanas dienai prasītāja tika aicināta strādāt par “ārstata juristi lingvisti”, neprasot nepārtrauktību. Tātad nav nekāda iemesla uzskatīt, kā to ierosina Komisija, ka atlases komisija, kuras sastāvā bija speciālisti attiecīgajā jomā, nebūtu ņēmuši vērā šīs profesionālās darbības ārstata raksturu, kurā pēc savas būtības nav jāievēro iepriekš noteikts darba laiks. Iespējams, Komisija, šķiet, sajauc ārstata “tulkotāja” un ārstata “jurista lingvista” darbību, aplūkojot tos kā līdzvērtīgus.
- 78 Tāpat attiecībā uz prasītājas specializētajām starptautisko tiesību studijām laikposmā no 2004. gada maija līdz 2005. gada jūnijam, kas norisinājās paralēli viņas ārstata juristes lingvistes darbībai Tiesā, ir jānorāda, ka šo faktu nepārprotami apliecina pieteikumam pievienotie dokumenti. Tāpēc nav iemesla turpināt uzskatīt, ka atlases komisija to nav pienācīgi ņēmusi vērā, lai izvērtētu nepieciešamās profesionālās pieredzes ilgumu, kas nepieciešams pielaišanai dalībai konkursā.
- 79 Tālāk jākonstatē, ka pieteikumam pievienotie pasūtījumu dokumenti, ņemot vērā Tiesas pasūtījumu apjomu un regularitāti un to, ka prasītāja, sadarbojoties ar šo iestādi piecpadsmit mēnešus, tos izpildīja kā ārstata juriste lingviste (un nevis kā “ārstata tulkotāja”), skaidri parādīja vienlaikus pastāvīgu un saturīgu šīs pēdējās minētās veiktā darba raksturu, lai arī viņa paralēli studēja starptautiskās tiesības.
- 80 Visbeidzot, kā jau tika norādīts šī sprieduma 57. punktā, atlases komisijai bija plaša novērtējuma brīvība, lai noteiktu, vai no darba laika viedokļa darbs, kas tika veikts mainīgā darba laikā ārstata statusā, bija līdzvērtīgs pilna laika darbam, un it īpaši šim nolūkam tai bija būtiska rīcības brīvība, ņemot vērā prasītājas kopējo profesionālās pieredzes ilgumu, jo kopumā tā par septiņiem mēnešiem pārsniedza nepieciešamās vismaz divu gadu pieredzes ilgumu.
- 81 Ņemot vērā šos konstatējumus, ir jāsecina, ka Komisija nav pierādījusi, ka atlases komisija ir pieļāvusi acīmredzamu kļūdu, aprēķinot prasītājas profesionālās pieredzes ilgumu.
- 82 Tāpēc, ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, pirmais pamats, kas ir balstīts uz iecelēj institūcijas kompetences neesamību, ir jāpieņem.

*Par otro pakārtoti izvirzīto pamatu – iecelēj institūcijas acīmredzamu kļūdu vērtējumā, kā arī paziņojuma par konkursu un tiesiskās noteiktības un vienlīdzīgas attieksmes principu pārkāpumu*

- 83 Tā kā šis pamats būtībā attiecas uz izskatāmās lietas faktisko apstākļu izvērtējumu, Civildienesta tiesa uzskata, ka šajā ziņā un labas pārvaldības principa ievērošanas nolūkā tā var pārbaudīt to arī tad, ja tā ir pieņēmusi pirmo galvenokārt izvirzīto pamatu.

#### Lietas dalībnieku argumenti

- 84 Prasītāja apgalvo, ka, pieņemot, ka, vērtējot nosacījumu attiecībā uz profesionālo pieredzi, iecelēj institūcija varēja leģitīmi aizstāt atlases komisijas vērtējumu ar savējo, tomēr nosacījumu attiecībā uz profesionālo pieredzi tā esot pārbaudījusi acīmredzami kļūdaini, it īpaši vispirms attiecībā uz viņas ārstata juristes lingvistes profesionālo pieredzi Tiesā, tad attiecībā uz prakses ilgumu advokātu birojā *W* un visbeidzot viņas ārstata juristes lingvistes profesionālajai pieredzei Tiesā piemērojot normu par darba dienas laikā iztulkojamo lappušu skaitu, kas tomēr nebija minēta paziņojumā par konkursu.
- 85 Komisija lūdz noraidīt otro pamatu.

## Civildienesta tiesas vērtējums

- 86 Lai pārbaudītu, vai iecelēj institūcijas vērtējums attiecībā uz prasītājas profesionālās pieredzes ilgumu ir acīmredzami kļūdains, vispirms ir jāpārbauda, vai iecelēj institūcijas izmantotie kritēriji vai noteikumi šajā ziņā ir balstīti uz atbilstošu juridisko pamatu, ņemot vērā paziņojuma par konkursu paredzēto likumību, un tādējādi tie pamato to, ka iecelēj institūcija, vērtējot pielaišanas nosacījumu izslēdzošo raksturu, piemēro īpašu un likumīgu aprēķināšanas kritēriju personām, kas nestrādā šajā iestādē.
- 87 Tomēr no lēmuma par sūdzības noraidīšanu izriet, ka iecelēj institūcija ir uzskatījusi, ka “atlases komisija, iespējams, nebija ņēmusi vērā, ka [prasītājas] darbs Tiesā bija ārštata [...] darbs un tādējādi tas bija jāņem vērā, nevis pamatojoties uz mēnešu skaitu, kuros [prasītāja] bija sadarbojusies ar šo iestādi, bet pamatojoties uz faktiski izpildītu darbu, jo [prasītāja] nesaņēma atlīdzību, viņai nebija noteikta darba laika vai arī viņa nebija pakļauta hierarhijai un, lai izpildītu šos pienākumus, viņas klātbūtne Tiesā nebija prasīta, tādējādi šajā kontekstā darba dienu skaits *bija obligāti jāaprēķina*, piemēram, pamatojoties uz iztulkoto lappušu skaitu”. Tas bija jādara it īpaši tāpēc, ka lietas materiālos bija iekļauti tulkojumu pasūtījuma dokumenti un ka iespēja tos izmantot nealgotai profesionālai darbībai bija noteikta kandidātiem paredzētajā rokasgrāmātā” (Civildienesta tiesas izcēlums).
- 88 Tādējādi, Komisijas ieskatā, kandidātiem paredzētā rokasgrāmata bija pietiekams juridiskais pamats, lai izmantotu mehānismu, ar kura palīdzību paveiktā darba apjoms tiktu pārrēķināts nostrādātajās darba dienās un kuru Komisijas dienesti izmantoja attiecībā uz tulkošanas darbu šajā iestādē. Komisijas skatījumā, no tā izriet, ka iecelēj institūcijai “*bija tiesības* pārbaudīt prasītājas kā ārštata tulkotājas Tiesā darba ilgumu” (Civildienesta tiesas izcēlums).
- 89 Savā iebildumu rakstā Komisija arī uzsver, ka, “tā kā prasītāja bija lūgusi, lai Komisija viņu pieņemtu darbā, bija *nenovēršami*, ka iecelēj institūcija izmantos savus kritērijus, aprēķinot pilna laika profesionālo pieredzi” (Civildienesta tiesas izcēlums).
- 90 Tomēr, lai arī nav apstrīdams, ka šajā lietā attiecīgajā gadījumā prasītāja bija jāpieņem darbā Komisijā, ir jākonstatē, ka Komisija nekur nenorāda – nedz lēmuma par sūdzības noraidīšanu stadijā, nedz šajā tiesvedībā –, uz kāda juridiskā pamata, kas būtu tieši piemērojams prasītājai, iecelēj institūcijai bija pienākums labot atlases komisijas, iespējams, acīmredzamo kļūdu, prasītājas profesionālās pieredzes aprēķinā izmantojot kritēriju attiecībā par darba dienas laikā iztulkoto lappušu skaitu atbilstoši Komisijas dienestos izmantotajām normām, proti, piecas lappuses darba dienā, neatkarīgi no tā, ka šajā lietā runa bija par specifiski juridisku tekstu tulkošanu un/vai juridisko tekstu lingvistiskās un juridiskās saskaņotības pārbaudi.
- 91 Šāds aprēķināšanas veids, pat pieļaujot, ka tas var izrietēt no Komisijas priekšsēdētāja vietnieka 2004. gada 25. maija Paziņojuma SEC(2004) 638 par tulkošanas vajadzībām, šajā dokumentā netika noteikts kā obligāts atlases kritērijs pielaišanai pārbaudījumiem konkursā, kas it īpaši paredzēts juristu lingvistu pieņemšanai darbā. Katrā ziņā šis aprēķināšanas veids nebija norādīts paziņojumā par konkursu, un tas arī nebija norādīts publikācijā, kas bija pieejama atlases komisijai vai attiecīgajiem kandidātiem vai arī viņi par to noteikti zināja. Turklāt šāds kritērijs, kā to arī apstiprināja Komisija, neatbilst kritērijiem, ko izmanto citu iestāžu tulkošanas dienesti, kuriem ir piekļuve konkursa rezerves sarakstam, lai vajadzības gadījumā pieņemtu darbā savus juristus lingvistus. Tāpēc tas nav Savienības iestādēm kopējs kritērijs.
- 92 Tādējādi iecelēj institūcija, rīkojoties konkursa atlases komisijas vietā, lai nodrošinātu pielaišanas pārbaudījumiem nosacījuma ievērošanu, pielaišanas nosacījumu, kura vienveidīga vērtēšana un piemērošana bija jāveic attiecībā uz visiem konkursa dalībniekiem, nevarēja izmantot tikai Komisijā – un tāpat ne [visās] iestādēs – izmantoto aprēķināšanas veidu, kas tādējādi bija neatbilstošs, lai šajā gadījumā pieņemtu darbā juristus lingvistus, un nebija saistošs iestādē nestrādājošām personām.

- 93 No tā izriet, ka prasītājas profesionālās pieredzes analīze, ko veica Komisija, lai atbilstoši tās tulkošanas dienestos izmantotajiem kritērijiem aprēķinātu prasītājas iztulkoto lappušu skaitu tās ārštata juristes lingvistes darbības laikposmā Tiesā, it kā runa būtu par “tulkotāja” darbu Komisijā, pat pieņemot, ka tā ir ticama, tā nebalstās ne uz vienu atbilstošu un prasītājai tieši piemērojamu likumīgu noteikumu, un tādējādi tā ir acīmredzama iecelēj institūcijas kļūda, ko viegli konstatē Civildienesta tiesa (skat. šī sprieduma 70. punktu).
- 94 Tāpēc, ņemot vērā iepriekš minēto, otrais pamats ir jāpieņem, lai arī tas ir izvirzīts pakārtoti, bez nepieciešamības pārbaudīt citus prasītājas šajā ziņā izvirzītos argumentus.

*Par trešo pamatu attiecībā uz labas pārvaldības principa pārkāpumu un rūpības pienākuma neizpildi, kā arī saprātīga termiņa neievērošanu*

- 95 Tā kā šis pamats būtībā attiecas uz izskatāmās lietas faktisko apstākļu izvērtējumu, Civildienesta tiesa uzskata, ka šajā ziņā un labas pārvaldības principa ievērošanas nolūkā tā var pārbaudīt to arī tad, ja tā ir pieņēmusi pirmo galvenokārt izvirzīto pamatu.

#### Lietas dalībnieku argumenti

- 96 Prasītāja vispirms pārmet iecelēj institūcijai, ka tā bija apstrīdējusi atlases komisijas lēmuma par viņas pielaišanu konkursam spēkā esamību viņas pieņemšanas darbā pēdējā posmā, gandrīz septiņus gadus pēc rezerves saraksta izveidošanas un pēc tam, kad Cilvēkresursu ĢD bija piešķīris atbrīvojumu, lai viņu pieņemtu darbā kā administratori. Turklāt rezerves saraksta spēkā esamība tika pagarināta vairākas reizes, un starplaikā prasītāja tika uzaicināta uz vairākām pārrunām saistībā ar pieņemšanu darbā, bet viņas pielaišanas konkursam atbilstība nekad netika pārbaudīta vai apstrīdēta.
- 97 Prasītāja arī apgalvo, ka Cilvēkresursu ĢD darbinieki pārrunu laikā 2013. gada septembrī un oktobrī viņai esot lieguši piekļuvi viņas EPSSO lietas materiāliem, piekļuve tiem viņai tikai piešķirta tikai novembrī.
- 98 Turklāt prasītāja uzskata, ka, tā kā iecelēj institūcijai bija vajadzīgi četri mēneši apstrīdētā lēmuma pieņemšanai, tā esot pārsniegusi saprātīgu termiņu, lai pārbaudītu lietas materiālus. Ņemot vērā, pirmkārt, iecelēj institūcijas šajā lietā veicamās pārbaudes, kas attiecās tikai uz acīmredzamas kļūdu atlases komisijas vērtējumā, raksturu un, otrkārt, pastāvīgo Tieslietu ĢD ieinteresētību pieņemt darbā prasītāju, kas sākumā bija paredzēts 2013. gada septembrī, šāds termiņš esot pārmērīgs un turklāt tajā pilnībā ir vainojams Cilvēkresursu ĢD.
- 99 Visbeidzot iecelēj institūcija esot izskatījusi lietas materiālus netaisnīgi, jo Cilvēkresursu ĢD pārstāvji pauda dažādus pretrunīgus un neskaidrus viedokļus par atbilstīgiem elementiem, lai aprēķinātu profesionālās pieredzes ilgumu, un šajā ziņā iesniedzamajiem dokumentiem, kas vēlāk netika izmantoti. Šāda rīcība arī esot aizkavējusi pieņemšanas darbā procedūru.
- 100 Komisija lūdz noraidīt trešo pamatu.

#### Civildienesta tiesas vērtējums

- 101 Pirmkārt, jāatgādina, ka iecelēj institūcijai atlases komisijas lēmuma par kandidāta iekļaušanu konkursa rezerves sarakstā tiesiskums ir jāpārbauda tikai brīdī, kad rodas jautājums par šī pēdējā minētā faktisko pieņemšanu darbā, un nekādā gadījumā brīdī, kad atlases komisijas paziņo rezerves sarakstu (spriedums, 2005. gada 15. septembris, *Luxem*/Komisija, T-306/04, EU:T:2005:326, 24. punkts). Tāpēc apstākļiem, ka kopš rezerves saraksta izveidošanas ir pagājis ilgs laiks vai arī ka šis saraksts ir ticis



pagarināts vairākas reizes, nav nozīmes, lai šajā lietā izvērtētu, vai iecelēj institūcija ir pārkāpusi labas pārvaldības principu, apstrīdot atlases komisijas lēmumu atļaut prasītājam kārtot konkursa pārbaudījumus.

- 102 Tālāk attiecībā uz atkāpi no aplūkojamā rezerves saraksta (skat. šī sprieduma 15. punktu) ir jānorāda, ka šis lēmums noteikti tika pieņemts pēc atlases komisijas lēmuma iekļaut prasītāju minētajā sarakstā, bet pirms nepieciešamās viņas piemērotības tikt ieceltai par ierēdņi pārbaudes, ko veica iecelēj institūcijas dienesti. Tomēr šis lēmums par atkāpi, lai arī tas tika pieņemts nesavlaicīgi, proti, pirms iecelēj institūcija varēja pārbaudīt prasītājas piemērotību tikt ieceltai attiecīgajā amatā, *de jure* neietvēra apstākli, ka iecelēj institūcija savu pilnvaru ietvaros vairs nevarētu pārbaudīt to, vai tika ievēroti Civildienesta noteikumos obligāti paredzētie iecelšanas amatā nosacījumi. Citiem vārdiem, tāds lēmums par atkāpi kā šajā lietā automātiski nenozīmē lēmumu par piemērotību tikt ieceltam par ierēdņi. Tomēr viens no Civildienesta noteikumos paredzētajiem nosacījumiem par iecelšanu amatā, kas ir paredzēts Civildienesta noteikumu 28. pantā, ir izturēt uz kvalifikāciju un pārbaudījumiem balstītu konkursu, kas šajā gadījumā varēja būt tikai attiecīgais konkurss izskatāmajā lietā.
- 103 Otrkārt attiecībā uz piekļuvi *EPSO* lietas materiāliem ir jākonstatē, ka prasītājas apgalvojumam par iespējamo Cilvēkresursu ĢD darbinieku atteikumu uz tās mutvārdos izteiktajiem lūgumiem piešķirt piekļuvi nav sniegts neviens pierādījums. Lai arī prasītāja ir minējusi šādu atteikumu 2013. gada 11. novembra elektroniskā pasta vēstulē, kas ir adresēta Cilvēkresursu ĢD, tās apgalvojumu nav apstiprinājis adresāts, kurš, gluži pretēji, ir aicinājis viņu piekļūt viņas lietas materiāliem nākamajā dienā. Turklāt prasītāja, kas atzīst, ka viņai bija piekļuve savam pieteikumam un tam pievienotajiem dokumentiem 2013. gada 12. novembrī, nenorāda, kādā veidā ar apgalvoto iepriekšējo atteikumu tika pārkāpts labas pārvaldības princips vai netika izpildīts rūpības pienākums.
- 104 Treškārt, attiecībā uz termiņu, kādā iecelēj institūcija pieņēma savu lēmumu, ir jānorāda, ka Savienības tiesībās nav neviena noteikuma attiecībā uz lēmuma par ierēdņa pieņemšanu darbā saistībā ar tādu konkursa procedūru, kādā bija piedalījusies prasītāja, pieņemšanu. No tā izriet, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru iestādes noteiktā termiņa konkrētā tiesību akta pieņemšanai “saprātīgums” ir jāvērtē, ievērojot katras lietas faktiskos apstākļus, it īpaši lietas iznākuma nozīmi ieinteresētajām personām, lietas sarežģītību un lietas dalībnieku uzvedību (šajā ziņā skat. spriedumu, 2013. gada 28. februāris, pārskatīšana, *Arango Jaramillo* u.c./EIB, C-334/12 RX-II, EU:C:2013:134, 28. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 105 Šajā lietā pēc 2013. gada 28. maija pārrunām saistībā ar pieņemšanu darbā Tiesiskuma ĢD 2013. gada jūnijā nosūtīja Cilvēkresursu ĢD lūgumu par prasītājas pieņemšanu darbā un 2013. jūlijā Cilvēkresursu ĢD piešķīra nepieciešamo atkāpi pieņemt darbā administratora amatā kandidātu, kas bija iekļauts juristu lingvistu rezerves sarakstā. *EPSO* lietas materiāli Komisijai tika darīti zināmi 2013. gada septembrī, un apstrīdētais lēmums tika pieņemts 2013. gada 17. decembrī. Starplaikā prasītāja 2013. gada augusta beigās sazinājās ar Cilvēkresursu ĢD, lai uzzinātu par darbā pieņemšanas procedūras norisi.
- 106 Vispirms attiecībā uz attiecīgās problēmas apjomu, lai arī izredzes tikt pieņemtai darbā nenoliedzami bija svarīgas prasītājam, viņa nevar atsaukties uz tiesībām tikt ieceltai par ierēdņi, un bez Cilvēkresursu ĢD piekrišanas viņa nevarētu atsaukties uz tiesisko paļāvību šajā ziņā, lai arī Tieslietu ĢD pastāvīgi bija izrādījis ieinteresētību pieņemt viņu darbā (skat. spriedumu, 2015. gada 19. maijs, *Brune*/Komisija, F-59/14, EU:F:2015:50, 78. punkts un tajā minētā judikatūra). Tālāk, tā kā iecelēj institūcija – lai arī kļūdaini – uzskatīja, ka atlases komisija bija pieļāvusi acīmredzamu kļūdu vērtējumā, atļaujot prasītājam piedalīties konkursā, pārbaude, lai noskaidrotu, vai pielaišanas nosacījums attiecībā uz paziņojumā par konkursu nepieciešamo profesionālo pieredzi bija izpildīts, pati par sevi, ņemot vērā šī sprieduma 53.–55. punktā norādītos ierobežojumus, bija diezgan sarežģīta. Visbeidzot, uzskatot, ka *EPSO* lietas materiālos iekļautā informācija savā ziņā bija pretrunīga un nepietiekama, iecelēj institūcija lūdza prasītājam iesniegt dokumentus un sniegt papildu paskaidrojumus. Tāpēc darbā pieņemšanas procedūrā iecelēj institūcijai nevar pārņemt nekādu nepamatotu kavēšanos.

- 107 Tādējādi aptuveni sešu mēnešu termiņš, kas bija pagājis no Tieslietu ĢD lūguma par pieņemšanu darbā, kuru tas bija adresējis Cilvēkresursu ĢD 2013. gada jūnijā, līdz apstrīdētā lēmuma pieņemšanai šī paša gada 17. decembrī šajā lietā nevar tikt uzskatīts par kopumā nesaprātīgu.
- 108 Ceturtkārt, tas, ka Cilvēkresursu ĢD darbinieki dažādos darbā pieņemšanas procedūras starpposmos informēja prasītāju par elementiem, kurus viņi uzskatīja par būtiskiem, lai aprēķinātu profesionālās pieredzes ilgumu, un šajā ziņā sniedzamiem pierādījumiem, nenozīmē, ka viņas situācija tika izskatīta netaisnīgi. Gluži pretēji, prasītājam tādējādi bija iespēja paust savu nostāju par viņas lietas materiālu strīdīgajiem aspektiem, darbā pieņemšanas procedūrā izteikt savā labā argumentus un sniegt savā rīcībā esošos pierādījumus. Turpretī iecelējinstītūcija varēja brīvi izvērtēt šādu pierādījumu pierādījuma spēku.
- 109 No tā izriet, ka, pamatojoties uz prasītājas sniegtajiem pierādījumiem, nevar konstatēt labas pārvaldības principa pārkāpumu un rūpības pienākuma neizpildi, tādējādi trešais pamats ir jānoraida.

*Par ceturto pamatu, kas ir balstīts uz pielaišanas dalībai konkursā nosacījuma attiecībā uz profesionālo pieredzi prettiesiskumu*

Lietas dalībnieku argumenti

- 110 Prasītāja, izvirzot iebildi par prettiesiskumu, apgalvo, ka paziņojumā par konkursu iekļautais pielaišanas kritērijs attiecībā uz profesionālo pieredzi esot pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam, ciktāl citos paziņojumos par konkursu, kas tika rīkots, lai pieņemtu darbā juristus lingvistus, neesot paredzēts neviens šāda veida nosacījums.
- 111 Komisija lūdz noraidīt ceturto pamatu galvenokārt kā nepieņemamu un pakārtoti kā nepamatotu.

Civildienesta tiesas vērtējums

- 112 Tā kā pirmais atcelšanas pamats, kas ir balstīts uz iecelējinstītūcijas kompetences neesamību, tika pieņemts, ceturtais pamats vairs nav jāizvērtē. Turklāt tad, ja saistībā ar paziņojuma par konkursu iekļautajos noteikumos par iecelējinstītūcijas un atlases komisijas kompetenču sadalījumu ir noteikts, ka iecelējinstītūcijai ir saistošs atlases komisijas lēmums par prasītājas pielaišanu dalībai konkursā, ņemot vērā nosacījumu attiecībā uz profesionālo pieredzi, ciktāl šajā lēmumā nav pieļauta acīmredzama kļūda, šī pielaišanas nosacījuma iespējama prettiesiskums neradītu papildu personisko kaitējumu, kas ir atlīdzināms prasītājam.

*3. Par prasījumiem par morālā kaitējuma atlīdzību*

Lietas dalībnieku argumenti

- 113 Prasītāja norāda, ka viņa noteikti tiktu pieņemta darbā 2013. gada septembrī, ja apstrīdētais lēmums nebūtu bijis prettiesisks. Tā kā laikposmā no 2013. gada 1. septembra līdz 2014. gada 1. februārim, kad saskaņā ar prasītājas apgalvojumu viņa tika pieņemta darbā kā Eiropas Savienības Vispārējās tiesas tiesneša palīdzē, viņai nebija nodarbināta, gaidot iecelējinstītūcijas lēmumu, minētais prettiesiskums tai radīja mantisko kaitējumu, kas bija ienākumu, kurus tā būtu saņēmusi, kā arī citu ar iecelšanu amatā priekšrocību, tostarp iespējas tikt pieņemtai darbā kā ierēdnei saskaņā ar labvēlīgākiem Civildienesta noteikumiem, kas bija spēkā līdz 2013. gada 31. decembrim, zaudēšanu.

- 114 Tā rezultātā prasītāja uzskata, ka tai ir jāsaņem atlīdzība, atzīstot 2013. gada septembrī iecelšanas administratores amatā AD 7. pakāpes 1. līmenī Tieslietu ĢD “visas sekas”, proti, “tostarp” darba stāžu pakāpē no 2013. gada 1. septembra, viņas karjeras atjaunošanu, pensiju iemaksas ar atpakaļejošu spēku un atalgojumu par laikposmu, kurā viņa nebija nodarbināta un kurš, neskarot tā palielinājumu, ir novērtēts EUR 26 132,85 apmērā, un nokavējuma procentus saskaņā ar Eiropas Centrālās bankas noteikto likmi galvenajiem pārfinansēšanas darījumiem attiecīgajā laikposmā, pieskaitot tai divus punktus.
- 115 Prasītāja piebilst, ka apstrīdētā lēmuma dēļ viņai esot nodarīts morālais kaitējums, kas ir stress un bažas, ko izraisīja attiecīga viņas kā konkursa veiksmīgās kandidātes iegūto tiesību apstrīdēšana gandrīz septiņus gadus pēc viņas iekļaušanas rezerves sarakstā, kā arī pienākums vērsties pie saviem bijušajiem darba devējiem, lai saņemtu Cilvēkresursu ĢD prasīto informāciju viņas profesionālās pieredzes izvērtēšanai. Šajā ziņā prasītāja lūdz tikai simbolisku atlīdzību EUR 1 apmērā.
- 116 Komisija savukārt lūdz noraidīt prasījumus par morālā kaitējuma atlīdzību. Attiecībā uz mantisko kaitējumu saistībā ar iespējas zaudēšanu prasībai atlīdzināt morālo kaitējumu esot cieša saikne ar prasījumiem par atcelšanu, tāpēc tā esot jānoraida kā nepamatota. Turklāt prasītāja nevarot atsaukties uz jebkādu nopietnu iespēju tikt pieņemtai darbā un nevar arī uzskatīt, ka viņas iecelšana amatā notiktu konkrētajā datumā. Katrā ziņā, kā tiesas sēdē precizēja Komisija, atbildot uz jautājumu, kas bija iekļauts tiesas sēdi sagatavojošā ziņojumā, šajā gadījumā, ņemot vērā iespējamo uzteikuma termiņu, pieņemšana darbā pirms 2014. gada 1. marta neesot bijusi iespējama.
- 117 Turklāt prasījumi atzīt prasītājam “visas sekas”, kas saistītas ar iecelšanu amatā, un atjaunot viņas karjeru esot acīmredzami nepieņemami, pirmkārt, ņemot vērā to neprecizitāti, un, otrkārt, tāpēc, ka saskaņā ar judikatūru Savienības tiesai nav jāizdod rikožums administrācijai saistībā ar likumības pārbaudi, kas ir balstīta uz Civildienesta noteikumu 91. pantu.
- 118 Runājot par morālo kaitējumu, prasījumi par morālā kaitējuma atlīdzību esot nepieņemami, jo iepriekš netika iesniegts lūgums saskaņā ar Civildienesta noteikumu 90. pantu, un, Komisijas ieskatā, šis kaitējums izriet no administrācijas rīcības, kas nav saistīta ar lēmumu pieņemšanu, proti, no kavēšanās izskatīt prasītājas lietas materiālus.
- 119 Prasība atlīdzināt morālo kaitējumu tomēr ir nepamatota. Tādējādi apgalvotais stress un bažas esot maz iespējami šīs lietas apstākļos, it īpaši tāpēc, ka konkursa veiksmīgā kandidāta statuss nepiešķir ieinteresētajai personai tiesības tikt ieceltai par ierēdni un katram kandidātam ir jāsniedz nepieciešamie pierādījumi, lai izvērtētu diplomu un profesionālās pieredzes esamību un atbilstību.

#### *Civildienesta tiesas vērtējums*

- 120 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, lai iestātos iestādes atbildība, ir jāizpilda nosacījumu kopums attiecībā uz iestādēm pārmestās rīcības prettiesiskumu, apgalvotā kaitējuma esamību un cēloņsakarības starp minēto rīcību un kaitējumu pastāvēšanu (skat. it īpaši spriedumus, 1994. gada 1. jūnijs, Komisija/*Brazzelli Lualdi* u.c., C-136/92 P, EU:C:1994:211, 42. punkts, un 2008. gada 21. februāris, Komisija/*Girardot*, C-348/06 P, EU:C:2008:107, 52. punkts).
- 121 Tā kā apstrīdētais lēmums, kā tika nospriests saistībā ar pirmā pamata pārbaudi, ir prettiesisks, ir jāpārbauda, vai prasītājam ar šo lēmumu ir ticis nodarīts kaitējums.
- 122 Attiecībā uz mantisko kaitējumu ir jākonstatē, ka apstrīdētā lēmuma dēļ prasītāja zaudēja reālu iespēju tikt pieņemtai darbā kā ierēdnei Tieslietu ĢD vakantajā amatā, par kura aizpildīšanu šis ģenerāldirektorāts vairākkārt bija paudis ieinteresētību attiecībā uz prasītāju (skat. šī sprieduma 18. punktu un šajā ziņā spriedumu, 2013. gada 7. oktobris, *Thomé/Komisija*, F-97/12, EU:F:2013:142, 76. punkts).

- 123 Tādējādi neatkarīgi no pasākumiem, kas Komisijai būs jāpieņem saskaņā ar LESD 266. pantu, lai īstenotu šo atceļošo spriedumu, ir jākonstatē, ka prasītāja galīgi zaudēja iespēju tikt ieceltai par administratori AD 7 pakāpē vakantajā amatā Tieslietu ĢD, attiecībā uz kuru šis ģenerāldirektorāts, lai piedāvātu šo amata vietu prasītājai, arī bija saņēmis administratīvu atkāpi no konkursa rezerves saraksta, kas faktiski vispirms bija paredzēts juristu lingvistu pieņemšanai darbā. Tāpēc, ievērojot citus tiesiskos nosacījumus, šis kaitējums rada tiesības uz atlīdzību (šajā ziņā skat. spriedumu, 2011. gada 13. septembris, AA/Komisija, F-101/09, EU:F:2011:133, 79.–82. punkts).
- 124 Prasītāja arī apgalvo, ka, pamatojoties uz Tieslietu ĢD nodaļas, kurā viņai būtu bijis jāstrādā, ieinteresētību, ko turklāt neapstrīd Komisija, ja apstrīdētais lēmums nebūtu bijis prettiesisks, viņa tiktu pieņemta darbā no 2013. gada 1. septembra.
- 125 Tomēr šajā ziņā ir jāatgādina, pirmkārt, ka *EPSO* lietas materiālus iecelēj institūcija saņēma tikai 2013. gada septembrī.
- 126 Otrkārt, lai arī Komisija apgalvo, ka administratīvajā ziņā pirmais iespējams pieņemšanas vakantajā amatā datums esot bijis 2014. gada 1. marts, tomēr, ja iecelēj institūcija nebūtu kļūdaini uzskatījusi, ka atlases komisija bija pieļāvusi acīmredzamu kļūdu vērtējumā, prasītājas lietas materiālu analīze, iespējams, būtu norisinājusies ātrāk, it īpaši ņemot vērā acīmredzamo ieinteresētību, ko vairākkārt bija apliecinājis Tieslietu ĢD saistībā ar šīs amata vietas aizpildīšanu.
- 127 Tāpēc šīs lietas apstākļos ir jāuzskata, ka prasītājas iespēja tikt pieņemtai darbā attiecīgajā administratores amatā, ja nebūtu Komisijai pārņemta pārkāpuma, ir radusies agrākais 2013. gada 1. novembrī, ņemot vērā arī apstākli, ka medicīniskā apskate sakarā ar pieņemšanu darbā nebija nepieciešama gadījumā, ja viņa tiktu pieņemta darbā Komisijā, kā tas izriet no Cilvēkresursu ĢD prasītājai 2013. gada 24. maijā nosūtītās vēstules (skat. šī sprieduma 13. punktu), jo prasītāja šo apskati bija izgājusi agrāk Tiesā.
- 128 Visbeidzot prasītāja apgalvo, ka viņai nodarītā mantiskā kaitējuma apmērs par laikposmu no 2013. gada 1. septembra līdz 2014. gada 1. februārim, kad viņa nebija nodarbināta, gaidot apstrīdētā lēmuma pieņemšanu, bija EUR 26 132,85, kas bija ienākumi, kurus viņa saņemtu kā AD 7 pakāpes 1. līmeņa ierēdne. Prasītāja piebilst, ka Komisijai arī būtu jāpiespriež veikt pensiju iemaksas pensiju fondā, sākot no 2013. gada septembra.
- 129 Tomēr bez vajadzības paust nostāju par nepieņemamību, ko ir minējusi Komisija, attiecībā uz prasījumiem par “visu seku” saistībā ar iecelšanu amatā atzīšanu un karjeras atjaunošanu ir jāatgādina, ka mantiskais kaitējums, uz kuru prasītāja ir balstījies, lai saņemtu kaitējuma atlīdzību, nav saistīts ar negūto peļņu, bet ir iespējas zaudēšana tikt pieņemtai darbā kā ierēdnei amatā, uz kuru attiecās attiecīgā darbā pieņemšanas procedūra.
- 130 Tādējādi, ņemot vērā lietas apstākļus un izmantojot Civildienesta tiesas iespējas izvērtēt kaitējumu *ex æquo et bono*, būtu taisnīgi atlīdzināt prasītājai nodarīto mantisko kaitējumu pilnā apmērā, it īpaši ņemot vērā mēneša atalgojumu aizpildāmajā amatā, zaudētās iespējas faktisko raksturu, pirmo iespējamo pieņemšanas darbā datumu un prasītājas profesionālo situāciju atsaucēs periodā, piespriežot Komisijai samaksāt viņai vienreizēju maksājumu EUR 10 000 apmērā.
- 131 Attiecībā uz morālo kaitējumu vispirms ir jākonstatē, ka, pretēji Komisijas apgalvojumam, apgalvotais nodarītais kaitējums neizriet no administrācijas rīcības, kurai nav lēmumu pieņemšanas rakstura, proti, no kavēšanās prasītājas lietas materiālu izskatīšanā, bet no apstrīdētā lēmuma.
- 132 Tomēr ir jānosprīž, ka apstrīdētā lēmuma atcelšana pati par sevi ir pienācīga atlīdzība par prasītājas apgalvoto morālo kaitējumu, jo viņa nevar pierādīt morālo kaitējumu, kas būtu nošķirams no prettiesiskuma, kurš ir apstrīdētā lēmuma atcelšanas pamatā.

133 No tā izriet, ka ir jāpiespiež Komisijai samaksāt kā atlīdzību prasītājam summu EUR 10 000 apmērā.

### Par tiesāšanās izdevumiem

- 134 Saskaņā ar Reglamenta 101. pantu, ievērojot citus šā reglamenta otrās sadaļas astotās nodaļas noteikumus, lietas dalībniekam, kuram spriedums ir nelabvēlīgs, piespiež atlīdzināt tiesāšanās izdevumus, ja to ir prasījis lietas dalībnieks, kuram spriedums ir labvēlīgs. Saskaņā ar šī reglamenta 102. panta 1. punktu, ja to prasa taisnīgums, Civildienesta tiesa var nolemt, ka lietas dalībnieks, kuram spriedums ir nelabvēlīgs, sedz savus tiesāšanās izdevumus pats, un piespiež atlīdzināt otra lietas dalībnieka tiesāšanās izdevumus tikai daļēji vai pat vispār atbrīvo no šī pienākuma.
- 135 No šajā spriedumā izklāstītā pamatojuma izriet, ka Komisija ir lietas dalībniece, kurai būtībā spriedums ir nelabvēlīgs. Turklāt prasītāja savos prasījumos ir skaidri lūgusi piespriest Komisijai atlīdzināt tiesāšanās izdevumus. Tā kā šis lietas apstākļos Reglamenta 102. panta 1. punkta piemērošana nav attaisnota, Komisijai ir jāsedz savi un jāatlīdzina prasītājas tiesāšanās izdevumi.

Ar šādu pamatojumu

### CIVILDIENESTA TIESA (pirmā palāta)

nospiež:

- 1) **atcelt 2013. gada 17. decembra lēmumu, ar kuru Eiropas Komisija atteicās pieņemt darbā FE;**
- 2) **Eiropas Komisija samaksā FE summu EUR 10 000 apmērā;**
- 3) **pārējā daļā prasību noraidīt;**
- 4) **Komisija sedz savus tiesāšanās izdevumus un atlīdzina FE tiesāšanās izdevumus.**

Barents

Perillo

Svenningsen

Pasludināts atklātā tiesas sēdē Luksemburgā 2015. gada 6. oktobrī.

Sekretārs  
W. Hakenberg

Priekšsēdētājs  
R. Barents