



Judikatūras krājums

VISPĀRĒJĀS TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta paplašinātā sastāvā)

2018. gada 14. decembrī*

Civildienests – Ierēdņi – Civildienesta noteikumu 42.c pants – Atvaļinājuma dienesta interesēs noteikšana – Vienlīdzīga attieksme – Diskriminācijas vecuma dēļ aizliegums – Acīmredzama kļūda vērtējumā – Atbildība

Lietā T-750/16

FV, bijusī Eiropas Savienības Padomes ierēdne, ko sākotnēji pārstāvēja *L. Levi* un *A. Tymen*, vēlāk – *L. Levi*, advokāti,

prasītāja,

pret

Eiropas Savienības Padomi, ko pārstāv *M. Bauer* un *R. Meyer*, pārstāvji,

atbildētāja,

ko atbalsta

Eiropas Parlaments, ko pārstāv *A. Troupiotis* un *J. A. Steele*, pārstāvji,

un

Eiropas Komisija, ko pārstāv *G. Berscheid* un *D. Martin*, pārstāvji,

personas, kas iestājušās lietā,

par prasību, kura ir pamatota ar LESD 270. pantu un ar kuru tiek lūgts, pirmkārt, atcelt Padomes 2015. gada 8. decembra lēmumu, ar ko prasītājai tika noteikts atvaļinājums dienesta interesēs, pamatojoties uz Eiropas Savienības Civildienesta noteikumu 42.c pantu, un vajadzības gadījumā atcelt 2016. gada 19. jūlija lēmumu, ar kuru tika noraidīta prasītājas iesniegtā sūdzība, un, otrkārt, atlīdzināt prasītājai iespējami nodarīto kaitējumu,

VISPĀRĒJĀ TIESA (otrā palāta paplašinātā sastāvā)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs *M. Preks* [*M. Prek*], tiesneši *E. Buttidžidžs* [*E. Buttigieg*] (referents), *F. Šalīns* [*F. Schalin*], *B. Berke* [*B. Berke*] un *M. Ž. Kosteira* [*M. J. Costeira*],

sekretāre: *M. Maresko* [*M. Marescaux*], administratore,

ņemot vērā tiesvedības rakstveida daļu un 2018. gada 10. jūlija tiesas sēdi,

* Tiesvedības valoda – franču.

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

I. Tiesvedības priekšvēsture

1 Eiropas Savienības Civildienesta noteikumi (turpmāk tekstā – “Civildienesta noteikumi”) ir tikuši grozīti tostarp ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 22. oktobra Regulu (ES, Euratom) Nr. 1023/2013 (OV 2013, L 287, 15. lpp.).

2 Regulas Nr. 1023/2013 1., 3., 7. un 12. apsvērumā ir noteikts:

“(1) Eiropas Savienība[i] un tās vairāk nekā 50 iestād[ēm] un aģentūr[ām] būtu jāturpina nodrošināt ar augstas kvalitātes Eiropas publisko pārvaldi, kas nodrošinātu tās mērķu sasniegšanu, politikas un pasākumu īstenošanu un uzdevumu veikšanu atbilstoši augstākajiem iespējamajiem standartiem saskaņā ar Līgumiem, lai apmierinātu gan iekšējās, gan ārējās vajadzības, ar kurām tā saskarsies nākotnē, un kalpotu Savienības pilsoņiem.

[..]

(3) Tā kā Eiropas civildienests ir neliela struktūra, ņemot vērā Savienības mērķus un iedzīvotāju skaitu, Savienības iestāžu un aģentūru darbinieku skaita samazināšana nedrīkstētu negatīvi ietekmēt šo iestāžu un aģentūru uzdevumu, pienākumu un funkciju izpildi saskaņā ar Līgumos noteiktajām saistībām un pilnvarām. Tādēļ ir nepieciešama pārredzamība attiecībā uz katras iestādes un aģentūras personāla izmaksām saistībā ar visām tajās nodarbināto darbinieku kategorijām.

[..]

(7) Plašākam mērķim vajadzētu būt cilvēkresursu pārvaldības optimizācijai Eiropas civildienestā, ko raksturo izcilība, kompetence, neatkarība, uzticība, objektivitāte un pastāvība, kā arī kultūras un valodu daudzveidība un pievilcīgi darbā pieņemšanas nosacījumi.

[..]

(12) Secinājumos par daudzgadu finanšu shēmu, kurus Eiropadome pieņēma 2013. gada 8. februārī, tā uzsvēra, ka nepieciešamība īstermiņā, vidējā termiņā un ilgtermiņā konsolidēt publiskās finanses nosaka, ka ikvienai publiskās pārvaldes iestādei un tās darbiniekiem ir jāpieliek īpaši pūliņi, lai uzlabotu efektivitāti un lietderību un lai pielāgotos mainīgajai ekonomiskajai situācijai. Minētajā aicinājumā faktiski ir atkārtoti Komisijas 2011. gada Civildienesta noteikumu un Eiropas Savienības pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtības grozījumu priekšlikuma mērķi tikties nodrošināt izmaksu efektivitāti un atzīts, ka, lai novērstu grūtības, ar kurām pašlaik saskaras Eiropas Savienība, visām publiskās pārvaldes iestādēm un to darbiniekiem ir jāpieliek īpaši pūliņi, lai uzlabotu efektivitāti un pielāgotos mainīgajai ekonomiskajai un sociālajai situācijai Eiropā. [...]”¹

1 1., 3., 7., 12. apsvēruma stils ir mainīts.

- 3 Ar Regulas Nr. 1023/2013 1. panta 24. punktu tika paredzēts Civildienesta noteikumu III sadaļas 2. nodaļā pievienot 7. iedaļu "Atvaļinājums dienesta interesēs", kurā ir iekļauta tikai viena tiesību norma – 42.c pants. Saskaņā ar šo tiesību normu:

"Agrākais piecus gadus pirms ierēdņa pensionēšanās vecuma sasniegšanas ierēdņim, kurš dienestā ir pavadījis vismaz desmit gadus, ar iecelēj institūcijas lēmumu var noteikt atvaļinājumu dienesta interesēs tādu organizatorisku apsvērumu dēļ, kas saistīti ar vajadzību iegūt jaunas kompetences iestādēs.

To ierēdņu kopskaits, kuri atrodas atvaļinājumā dienesta interesēs, katru gadu nedrīkst pārsniegt 5 % no visu iestāžu ierēdņiem, kuri pensionējās iepriekšējā gadā. Tādā veidā aprēķināto kopskaitu katrai iestādei nosaka atbilstoši ierēdņu skaitam, kāds attiecīgajā iestādē bija iepriekšējā gada 31. decembrī. Šo kopskaitu katrā iestādē noapaļo uz augšu līdz tuvākajam veselajam skaitlim.

Šāds atvaļinājums nav disciplinārsods.

Atvaļinājuma ilgums principā atbilst laikposmam, kas atlicis līdz ierēdņa pensionēšanās vecumam. Tomēr izņēmuma gadījumos iecelēj institūcija var nolemt pārtraukt šādu atvaļinājumu un atjaunot ierēdņi amatā.

Ja ierēdnis, kurš atrodas atvaļinājumā dienesta interešu dēļ, sasniedz pensionēšanās vecumu, viņš tiek automātiski pensionēts.

Uz atvaļinājumu dienesta interesēs attiecas šādi noteikumi:

- a) ierēdņa vietā amatā var iecelt citu ierēdņi;
- b) ierēdņim, kurš ir atvaļinājumā dienesta interesēs, atvaļinājuma laikā nav tiesību uz izvirzīšanu augstākā līmenī vai paaugstinājumu pakāpē.

Ierēdnis, kuram noteikts šāds atvaļinājums, saņem pabalstu, ko aprēķina saskaņā ar IV pielikumu.

Pēc ierēdņa pieprasījuma no pabalsta veic iemaksas pensiju programmā, kuras aprēķina, pamatojoties uz šo pabalstu. Šādā gadījumā, aprēķinot dienesta gadus, kas dod tiesības uz pensiju, atbilstoši Civildienesta noteikumu VIII pielikuma 2. pantam, ņem vērā dienesta laiku, kas pavadīts atvaļinājumā dienesta interesēs.

Pabalstam nepiemēro korekcijas koeficientu."

- 4 Regula Nr. 1023/2013 stājās spēkā 2013. gada 1. novembrī, un Civildienesta noteikumu 42.c pants ir piemērojams no 2014. gada 1. janvāra.
- 5 Prasītāja FV ir bijusī Eiropas Savienības Padomes ierēdne. Viņa sāka darbu Padomes Ģenerālsekretariātā (turpmāk tekstā – "PĢS") 1981. gada 1. maijā kā ierēdne uz pārbaudes laiku un tika apstiprināta amatā 1981. gada 1. novembrī. Savas profesionālās karjeras laikā viņa strādāja dažādos Padomes dienestos.
- 6 [konfidenciāla informācija]²
- 7 [konfidenciāla informācija]

2 Konfidenciālie dati ir aizsegti.

- 8 Ar 2015. gada 23. oktobra Paziņojumu personālam Nr. 71/15 (turpmāk tekstā – “PP 71/15”) Padomes ģenerālsēkretārs sniedza informāciju par iestādes veikto Civildienesta noteikumu 42.c panta īstenošanu. Saskaņā ar šo paziņojumu:

“[...] ES iestādēm ir pastāvīgi jāievieš jauninājumi un jāmodernizējas, kas nozīmē, ka ierēdņiem ir jāiegūst jaunas kompetences un jāatjaunina savas zināšanas, lai pielāgotos jaunākajām pārmaiņām. Šīs jaunās kompetences var būt saistītas, piemēram, ar jauniem IT rīkiem, jaunām sistēmām, kas ieviestas Eiropadomes/Padomes dokumentu izstrādei, jaunām publiskā iepirkuma procedūrām vai iekšējām revīzijām, jaunām darba metodēm vai jaunām pārvaldības vai organizatoriskajām metodēm.

Atvaļinājums dienesta interesēs ir paredzēts, lai rastu iespēju ierēdņiem, kuriem ir grūtības iegūt jaunas kompetences un pielāgoties darba vides pārmaiņām, noteikt atvaļinājumu pirms pensionēšanās vecuma sasniegšanas. [...]

2015. gadā ir pieejamas piecas (5) iespējas Padomē un Eiropadomē [...]”

9 [konfidenciāla informācija]

10 [konfidenciāla informācija]

11 [konfidenciāla informācija]

12 [konfidenciāla informācija]

13 [konfidenciāla informācija]

14 [konfidenciāla informācija]

15 [konfidenciāla informācija]

16 [konfidenciāla informācija]

17 [konfidenciāla informācija]

18 [konfidenciāla informācija]

19 [konfidenciāla informācija]

20 [konfidenciāla informācija]

II. Tiesvedība un lietas dalībnieku prasījumi

- 21 Ar prasības pieteikumu, kas Vispārējās tiesas kancelejā iesniegts 2016. gada 28. oktobrī, prasītāja cēla šo prasību.

- 22 Ar dokumentu, kas Vispārējās tiesas kancelejā iesniegts tajā pašā dienā, prasītāja lūdza viņai noteikt anonimitāti, piemērojot Vispārējās tiesas Reglamenta 66. pantu. Ar 2017. gada 30. janvāra lēmumu Vispārējā tiesa apmierināja šo lūgumu.

- 23 Ar dokumentu, kas Vispārējās tiesas kancelejā iesniegts 2016. gada 28. novembrī, prasītāja, pamatojoties uz Vispārējās tiesas Reglamenta 66. pantu, lūdza, lai konkrēta informācija, kas iekļauta prasības pieteikumā un tās pielikumos, publiski pieejamos dokumentos tiktu izlaista.

- 24 2017. gada 1. februārī Padome iesniedza savu iebildumu rakstu.
- 25 Ar dokumentiem, kas Vispārējās tiesas kancelejā iesniegti attiecīgi 2017. gada 24. februārī un 10. februārī, Eiropas Parlaments un Eiropas Komisija lūdza atļauju iestāties šajā lietā Padomes prasījumu atbalstam.
- 26 Ar dokumentiem, kas Vispārējās tiesas kancelejā iesniegti 2017. gada 8. martā, prasītāja lūdza, lai konkrēta informācija, kas iekļauta prasības pieteikumā un tās pielikumos, tiktu uzskatīta par konfidenciālu attiecībā uz Parlamentu un Komisiju, ja šīm iestādēm tiktu atļauts iestāties lietā. Šim pieprasījumam viņa pievienoja šo dokumentu nekonfidenciālu versiju.
- 27 2017. gada 20. aprīlī prasītāja iesniedza replikas rakstu.
- 28 Ar dokumentu, kas Vispārējās tiesas kancelejā tika iesniegts 2017. gada 17. maijā, prasītāja lūdza, lai konkrēta informācija, kas iekļauta replikas rakstā un tā pielikumos, tiktu uzskatīta par konfidenciālu attiecībā uz Parlamentu un Komisiju, ja šīm iestādēm tiktu atļauts iestāties lietā. Šim pieprasījumam viņa pievienoja šo dokumentu nekonfidenciālu versiju.
- 29 Ar 2017. gada 8. jūnija rīkojumu FV/Padome (T-750/16, nav publicēts, EU:T:2017:420) Parlamentam un Komisijai tika atļauts iestāties lietā Padomes prasījumu atbalstam. Tā kā saskaņā ar Reglamenta 144. panta 2. punktu prasītāja lūdza piemērot konfidencialitāti konkrētai informācijai, kas ir iekļauta iepriekš minētajos dokumentos un to pielikumos, šis rīkojums provizoriski ierobežoja procesuālo dokumentu nekonfidenciālo versiju nosūtīšanu Parlamentam un Komisijai, līdz šīs iestādes sniegtu iespējamus apsvērumus attiecībā uz pieprasījumiem par konfidencialitātes ievērošanu.
- 30 Ar dokumentu, kas Vispārējās tiesas kancelejā tika iesniegts 2017. gada 28. jūnijā, Komisija izteica iebildumus par pieprasījumu ievērot konfidencialitāti attiecībā uz prasības pieteikumu un tā pielikumiem. Parlaments neiebilda pret šo pieprasījumu.
- 31 Padome 2017. gada 17. jūlijā iesniedza atbildes rakstu uz repliku.
- 32 Parlaments un Komisija attiecīgi 2017. gada 19. un 12. jūlijā iesniedza savus iestāšanās rakstus.
- 33 Ar dokumentu, kas Vispārējās tiesas kancelejā tika iesniegts 2017. gada 21. augustā, prasītāja lūdza, lai konkrēta informācija, kas iekļauta atbildes rakstā uz repliku un tā pielikumos, tiktu uzskatīta par konfidenciālu attiecībā uz Parlamentu un Komisiju, un pievienoja šim pieprasījumam šo dokumentu nekonfidenciālu versiju.
- 34 Ar dokumentu, kas Vispārējās tiesas kancelejā tika iesniegts 2017. gada 1. septembrī, Padome paziņoja, ka tai nav apsvērumu, ko izteikt par Parlamenta un Komisijas iestāšanās rakstiem.
- 35 Ar dokumentiem, kas Vispārējās tiesas kancelejā tika iesniegti 2017. gada 5. septembrī, prasītāja iesniedza savus apsvērumus par Parlamenta un Komisijas iestāšanās rakstiem.
- 36 Ar dokumentu, kas Vispārējās tiesas kancelejā tika iesniegts 2017. gada 25. septembrī, Komisija iebilda pret pieprasījumu par konfidencialitātes ievērošanu attiecībā uz atbildes rakstu uz repliku un tā pielikumiem. Parlaments neiebilda pret šo pieprasījumu.
- 37 Ar 2018. gada 26. janvāra rīkojumu Vispārējās tiesas otrās palātas priekšsēdētājs daļēji apmierināja pieprasījumus par konfidencialitātes ievērošanu, kurus prasītāja bija iesniegusi, viņai noteica prasības pieteikuma, atbildes raksta uz repliku un to pielikumu nekonfidenciālo versiju iesniegšanas termiņu un norādīja, ka pēc šo dokumentu nekonfidenciālo versiju paziņošanas Komisijai tās rīcībā būs termiņš, lai iesniegtu iespējamus papildu apsvērumus tās iestāšanās rakstam.

- 38 Komisija 2018. gada 7. martā iesniedza papildu apsvērumus tās iestāšanās rakstam.
- 39 Ar dokumentu, kas Vispārējās tiesas kanclerijā tika iesniegts 2018. gada 22. martā, Padome paziņoja, ka tai nav apsvērumu par Komisijas papildu apsvērumiem.
- 40 Prasītāja 2018. gada 5. aprīlī iesniedza apsvērumus par Komisijas papildu apsvērumiem.
- 41 Vispārējās tiesas kanclerija 2018. gada 6. aprīlī informēja lietas dalībniekus par tiesvedības rakstveida daļas pabeigšanu.
- 42 Ar 2018. gada 24. aprīļa vēstuli prasītāja atbilstoši Reglamenta 106. pantam iesniedza motivētu pieteikumu, lai lūgtu viņu uz klausīt procesa mutvārdu daļā.
- 43 Pēc otrās palātas priekšlikuma Vispārējā tiesa 2018. gada 16. maijā, piemērojot Reglamenta 28. pantu, nolēma nodot lietu paplašinātam iztiesāšanas sastāvam.
- 44 Pēc tiesneša referenta priekšlikuma Vispārējā tiesa (otrā palāta paplašinātā sastāvā) nolēma uzsākt tiesvedības mutvārdu daļu un Reglamenta 89. pantā paredzēto procesa organizatorisko pasākumu ietvaros lūdza lietas dalībniekus rakstveidā atbildēt uz dažiem jautājumiem un iesniegt konkrētus dokumentus. Lietas dalībnieki šos lūgumus izpildīja noteiktajā termiņā.
- 45 Tiesas sēdē 2018. gada 10. jūlijā tika uz klausīti lietas dalībnieku mutvārdu paskaidrojumi un to atbildes uz Vispārējās tiesas uzdotajiem jautājumiem.
- 46 Prasītājas prasījumi Vispārējai tiesai ir šādi:
- atcelt 2015. gada 8. decembra lēmumu un vajadzības gadījumā 2016. gada 19. jūlija lēmumu, ar kuru tika noraidīta sūdzība;
 - piespriest Padomei samaksāt zaudējumu atlīdzību par nodarīto mantisko un morālo kaitējumu;
 - piespriest Padomei atlīdzināt visus tiesāšanās izdevumus.
- 47 Padomes prasījumi Vispārējai tiesai ir šādi:
- noraidīt prasību;
 - piespriest prasītājai atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.
- 48 Parlaments lūdz Vispārējo tiesu prasību noraidīt.
- 49 Komisijas prasījumi Vispārējai tiesai ir šādi:
- noraidīt prasību;
 - piespriest prasītājai atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

III. Juridiskais pamatojums

A. Par prasības priekšmetu

- 50 Savos prasījumos prasītāja lūdz atcelt 2015. gada 8. decembra lēmumu un “vajadzības gadījumā” atcelt 2016. gada 19. jūlija lēmumu par sūdzības noraidīšanu. Viņa apgalvo, ka šī prasība ir pieņemama ne tikai, ciktāl tā ir vērsta pret 2015. gada 8. decembra lēmumu, bet arī, ciktāl tā ir vērsta pret lēmumu par sūdzības noraidīšanu, jo tas satur jaunus apstākļus salīdzinājumā ar 2015. gada 8. decembra lēmumu.
- 51 Pārējie lietas dalībnieki nav apstrīdējuši prasības par tiesību akta atcelšanu, kas vērsta pret abiem minētajiem lēmumiem, pieņemamību.
- 52 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru administratīvā sūdzība, kura ir minēta Civildienesta noteikumu 90. panta 2. punktā, un tās tieša vai netieša noraidīšana ir neatņemama kompleksas procedūras sastāvdaļa un tā ir tikai priekšnosacījums prasības celšanai tiesā. Šādos apstākļos ar prasību, pat ja tā formāli ir vērsta pret sūdzības noraidījumu, tiesā faktiski izskatīšanai tiek iesniegts nelabvēlīgais akts, par kuru bija iesniegta sūdzība (šajā nozīmē skat. spriedumu, 1989. gada 17. janvāris, *Vainker/Parlaments*, 293/87, EU:C:1989:8, 7. un 8. punkts), izņemot gadījumu, kad sūdzības noraidījuma apjoms atšķirtos no akta, par kuru šī sūdzība tikusi iesniegta, noraidījuma apjoma (spriedums, 2006. gada 25. oktobris, *Staboli/Komisija*, T-281/04, EU:T:2006:334, 26. punkts).
- 53 Proti, ikviens – tiešs vai netiešs – lēmums par sūdzības noraidīšanu, ja šajā lēmumā runa ir tikai par noraidīšanu, vienīgi apstiprina tiesību aktu vai bezdarbību, par kuru sūdzējies sūdzības iesniedzējs, un, aplūkots atsevišķi, nav uzskatāms par apstrīdamu tiesību aktu, un līdz ar to prasījumi, kas vērsti pret šo lēmumu, kuram nav patstāvīga satura salīdzinājumā ar sākotnējo lēmumu, ir jāuzskata par prasījumiem, kas vērsti pret sākotnējo tiesību aktu (skat. spriedumu, 2015. gada 19. jūnijs, *Z/Tiesa*, T-88/13 P, EU:T:2015:393, 141. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 54 Tiešs lēmums par sūdzības noraidīšanu, ņemot vērā tā saturu, var nebūt prasītāja apstrīdētā akta apstiprinājums. Tā tas ir gadījumā, kad lēmumā par sūdzības noraidīšanu ir pārskatīta prasītāja situācija, ņemot vērā jaunus tiesiskos un faktiskos apstākļus, vai kad ar to tiek grozīts vai papildināts sākotnējais lēmums. Šādos gadījumos sūdzības noraidījums ir akts, kas ir pakļauts pārbaudei tiesā, kura to ņem vērā, izvērtējot apstrīdētā akta tiesiskumu, vai pat uzskata to par nelabvēlīgu aktu, ar ko ir aizstāts apstrīdētais akts (spriedums, 2017. gada 15. septembris, *Skareby/EĀDD*, T-585/16, EU:T:2017:613, 18. punkts).
- 55 Šajā lieta vispirms ir jāatzīmē, ka sūdzība un prasība Vispārējā tiesā tika celta, ievērojot termiņus, kas noteikti saskaņā ar Civildienesta noteikumu 90. un 91. pantu.
- 56 Turpinājumā ir jānorāda, ka lēmums par sūdzības noraidīšanu negroza ne 2015. gada 8. decembra lēmuma jēgu, ne piemērošanas jomu, ar kuru prasītājai tika noteikts atvaļinājums dienesta interesēs, piemērojot Civildienesta noteikumu 42.c pantu. Turklāt lēmums par sūdzības noraidīšanu papildina 2015. gada 8. decembra lēmuma pamatojumu attiecībā uz vērtējumu par prasītājas spējām iegūt jaunas kompetences un pielāgoties darba vides pārmaiņām, un šīs novērtēšanas ietvaros tajā ir ņemti vērā fakti, kas nebija pieejami 2015. gada 8. decembrī – datumā, kad tika pieņemts lēmums noteikt prasītājai atvaļinājumu dienesta interesēs. Vispārējā tiesa šajā ziņā atsaucas uz prasītājas novērtējuma ziņojumiem par 2014. un 2015. gadu, kuri, kā paskaidroja Padome, tika izstrādāti pēc 2015. gada 8. decembra lēmuma pieņemšanas, bet pirms lēmuma par sūdzības noraidīšanu pieņemšanas.

57 Šādos apstākļos ir jāsecina, ka vienīgais tiesību akts, kas ir nelabvēlīgs prasītājam šajā lietā, ir 2015. gada 8. decembra lēmums, ar ko viņai noteica atvaļinājumu dienesta interesēs, piemērojot Civildienesta noteikumu 42.c pantu (turpmāk tekstā – “apstrīdētais lēmums”), kura likumība tomēr būs jāizvērtē, ņemot vērā pamatojumu, kas ir minēts lēmumā par sūdzības noraidīšanu.

B. Par prasību atcelt tiesību aktu

58 Lai pamatotu prasību atcelt tiesību aktu, prasītāja izvirza piecus pamatus, no kuriem pirmais pamats attiecas uz iebildi par prettiesiskumu saistībā ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu, otrs pamats attiecas uz šīs tiesību normas, kā arī PP 71/15 pārkāpumu un acīmredzamām kļūdām vērtējumā, trešais pamats attiecas uz tiesību tikt uzklautam pārkāpumu, ceturtais – uz rūpības pienākuma pārkāpumu un piektais – uz pilnvaru nepareizu izmantošanu.

1. Par pirmo pamatu, kas attiecas uz Civildienesta noteikumu 42.c panta prettiesiskumu

a) Ievada apsvērumi

59 Prasītāja apgalvo, ka Civildienesta noteikumu 42.c pants ir prettiesisks, jo ar to tiek pārkāpts princips par vienlīdzību likuma priekšā un diskriminācijas aizlieguma princips, it īpaši vecuma dēļ, kas nostiprināts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 20. un 21. pantā, Padomes Direktīvā 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.), un Civildienesta noteikumu 1.d pantā.

60 Šajā kontekstā prasītāja apgalvo, ka Civildienesta noteikumu 42.c pants, ciktāl tas ir tieši piemērojams ierēdņiem un darbiniekiem “agrākais piecus gadus pirms [viņu] pensionēšanās vecuma sasniegšanas”, rada atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ, kā definēts Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā. Prasītāja uzskata, ka šī atšķirīgā attieksme nav objektīvi un pietiekami pamatota ar likumīgu mērķi Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta izpratnē. Turklāt, pat ja Civildienesta noteikumu 42.c pants būtu uzskatāms par tādu, kam ir šāds likumīgs mērķis, tā sasniegšanai izmantotie līdzekļi neesot ne atbilstīgi, ne vajadzīgi Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta izpratnē.

61 Parlaments, Padome un Komisija apstrīd prasītājas argumentus un lūdz noraidīt šo pamatu.

62 Vispirms ir jānosaka tās tiesību normas, saistībā ar kurām ir jāizvērtē prasītājas izvirzītā iebilde par prettiesiskumu.

63 Šajā ziņā jānorāda, ka vienlīdzīgas attieksmes princips ir Pamattiesību hartas 20. pantā paredzētais vispārējais Savienības tiesību princips, un šīs hartas 21. panta 1. punktā noteiktais nediskriminācijas princips [diskriminācijas aizlieguma princips] ir tā īpaša izpausme (spriedums, 2017. gada 5. jūlijs, *Fries*, C-190/16, EU:C:2017:513, 29. punkts).

64 Turklāt Pamattiesību hartas 51. panta 1. punktā ir precizēts, ka tās noteikumi attiecas it īpaši uz Savienības iestādēm un struktūrām, ievērojot subsidiaritātes principu.

65 No tā izriet, ka Civildienesta noteikumu 42.c panta, kuru Civildienesta noteikumos iekļāva ar Regulu Nr. 1023/2013, tiesiskums ir jāizvērtē, ņemot vērā hierarhiski augstāka spēka normu, kas ir Pamattiesību hartas 21. panta 1. punkts, kura ir minēta prasītājas argumentos un kurā ir aizliegta jebkāda veida diskriminācija, tostarp vecuma dēļ.

66 Runājot par prasītājas atsauci uz Direktīvu 2000/78, vispirms ir jāiepazīstina ar tās attiecīgajām tiesību normām.

67 Direktīvas 2000/78 1. pantā “Mērķis” ir paredzēts:

“Lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.”

68 Direktīvas 2000/78 2. panta “Diskriminācijas jēdziens” pirmajā un otrajā punktā ir paredzēts:

“1. Šajā direktīvā “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls.

2. Šā panta 1. punktā:

- a) uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. punktā minēta iemesla dēļ;
- b) pieņem, ka netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu, ja vien:
 - i) šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien nav pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai [..].”

69 Direktīvas 2000/78 6. pantā “Tādas dažādas attieksmes attaisnojums, kuras pamatā ir cilvēka vecums” pirmajā punktā ir noteikts:

“1. Neatkarīgi no 2. panta 2. punkta dalībvalstīs var paredzēt, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir vecums, neveido diskrimināciju, ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi, tostarp likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi.

Šāda dažāda attieksme cita starpā var ietvert:

- a) to, ka nosaka īpašus nosacījumus darba un profesionālās izglītības iespējām, nodarbinātības un profesijas nosacījumus, tostarp atļaušanas un atalgošanas nosacījumus jauniešiem, vecākiem strādniekiem un personām, kuru apgādībā ir citas personas, lai veicinātu viņu profesionālo integrāciju vai nodrošinātu aizsardzību;
 - b) to, ka nosaka minimālos nosacījumus attiecībā uz vecumu, profesionālo pieredzi vai darba stāžu, lai iegūtu darbu vai konkrētas ar to saistītas priekšrocības;
 - c) to, ka nosaka maksimālo vecumu pieņemšanai darbā, pamatojoties uz izglītības prasībām attiecīgajam amatam vai uz vajadzību pēc saprātīga darba laikposma pirms pensijas.”
- 70 Turpinājumā ir jāatgādina, ka no LESD 288. panta trešās daļas izriet, ka direktīvas tām dalībvalstīm, kurām tās adresētas, uzliek saistības attiecībā uz sasniedzamo rezultātu. No tā izriet, ka Direktīva 2000/78, kā turklāt tas ir norādīts tās 21. pantā, ir adresēta dalībvalstīm, nevis iestādēm. Līdz ar to šīs direktīvas noteikumus nevar uzskatīt par tādiem, kas paši par sevi nosaka iestādēm pienākumus, istenojot to likumdošanas vai lēmumu pieņemšanas pilnvaras (šajā nozīmē un pēc analogijas skat. spriedumus, 2003. gada 9. septembris, *Rinke*, C-25/02, EU:C:2003:435, 24. punkts, un 2008. gada 24. maijs, *Belfass/Padome*, T-495/04, EU:T:2008:160, 43. punkts), un tie paši par sevi nevar būt pamats iebildei par Civildienesta noteikumu 42.c panta prettiesiskumu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2011. gada 21. septembris, *Adjemian* u.c./Komisija, T-325/09 P, EU:T:2011:506, 52. punkts).

- 71 Tomēr, pat ja Direktīvu 2000/78 pašu par sevi nevar uzskatīt par Savienības iestāžu pienākumu avotu, īstenojot to likumdošanas vai lēmumu pieņemšanas pilnvaras, lai reglamentētu darba attiecības starp tām un to darbiniekiem, nemainīgs paliek tas, ka uz minētajā direktīvā noteiktajām normām vai principiem var atsaukties attiecībā uz šīm iestādēm, ja tie paši ir līgumu pamatnormu un vispārējo principu, kas šīm iestādēm ir tieši saistoši, konkrēta izpaušme (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 14. decembris, *Todorova Androva/Padome u.c.*, T-366/15 P, nav publicēts, EU:T:2016:729, 34. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 72 Tiesa jau ir atzinusi, ka Direktīvā 2000/78 attiecībā uz nodarbinātības un profesijas jomu ir precizēts diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma princips, kas ir vispārējs Savienības tiesību princips (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 13. novembris, *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, 24. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 73 No tā izriet – lai gan Direktīvas 2000/78 normas pašas par sevi nevar būt pamats iebildei par Civildienesta noteikumu 42.c panta prettiesiskumu, tās var kļūt par iedvesmas avotu, lai noteiktu Savienības likumdevēja pienākumus Savienības civildienesta jomā, vienlaikus ņemot vērā tās īpatnības. Šādā veidā Vispārējā tiesa šajā lietā ņems vērā Direktīvu 2000/78.
- 74 Runājot par prasītājas atsauci uz Civildienesta noteikumu 1.d pantu, ir jāatgādina, ka šajā normā, piemērojot Civildienesta noteikumus, ir aizliegta jebkāda veida diskriminācija, tostarp vecuma dēļ. Šī tiesību norma Civildienesta noteikumos tika iekļauta ar Regulu (EK, Euratom) Nr. 723/2004 (2004. gada 22. marts), ar ko groza Eiropas Kopienu Civildienesta noteikumus un Kopienu pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtību (OV 2004, L 124, 1. lpp.).
- 75 Tā kā Civildienesta noteikumu 1.d pants ir iekļauts tajā pašā tiesību aktā, kam ir reglamentējošs raksturs, kā Civildienesta noteikumu 42.c pants, proti, Civildienesta noteikumos, un līdz ar to tiem ir vienāds rangs tiesību normu hierarhijā, šis noteikums nav norma, saistībā ar kuru Civildienesta noteikumu 42.c panta tiesiskums varētu tikt novērtēts. Turklāt prasītāja precizēja, ka atsauce uz Civildienesta noteikumu 1.d pantu tika izdarīta tikai, ciktāl šajā normā ir paredzēts vispārējs princips par vienlīdzību likuma priekšā un diskriminācijas aizlieguma princips, tostarp vecuma dēļ.
- 76 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, ir jāsecina, ka Civildienesta noteikumu 42.c panta tiesiskums ir jānovērtē saistībā ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. panta 1. punktu, vienlaikus iepriekš 73. punktā izklāstīto iespēju robežās ņemot vērā Direktīvu 2000/78.
- 77 Kā jau tika norādīts (skat. 63. punktu iepriekš), Pamattiesību hartas 21. panta 1. punktā ir noteikts diskriminācijas aizlieguma princips, kas ir tās 20. pantā noteiktā vienlīdzīgas attieksmes principa īpaša izpaušme.
- 78 Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru vienlīdzīgas attieksmes princips paredz, ka salīdzināmas situācijas nevar aplūkot atšķirīgi un atšķirīgas situācijas nevar aplūkot vienādi, ja vien šāda pieeja nav objektīvi pamatota (skat. spriedumu, 2017. gada 5. jūlijs, *Fries*, C-190/16, EU:C:2017:513, 30. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 79 Ir jāpārbauda, pirmkārt, vai Civildienesta noteikumu 42.c pantā ir paredzēta atšķirīga attieksme vecuma dēļ un, otrkārt, apstipriņošanas atbildes gadījumā, vai šī atšķirīgā attieksme tomēr ir atbilstoša Hartas 21. panta 1. punktam, ciktāl tā atbilst tās 52. panta 1. punktā noteiktajiem kritērijiem (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 5. jūlijs, *Fries*, C-190/16, EU:C:2017:513, 35. punkts).

b) Par atšķirīgas attieksmes vecuma dēļ esamību

- 80 Būtu jāatgādina, ka Civildienesta noteikumu 42.c pants ir piemērojams “agrākais piecus gadus pirms [attiecīgo ierēdņu] pensionēšanās vecuma sasniegšanas”. Padome precizēja, ka šī norma ir piemērojama ierēdņiem vecuma grupā no 55 līdz aptuveni 66 gadiem. No piemērojamajām tiesību normām un Padomes paskaidrojumiem, ko tā sniedza savā rakstveida atbildē uz Vispārējās tiesas uzdoto jautājumu, izriet, ka šī vecuma grupa ir tikusi noteikta, pamatojoties uz turpmāk izklāstītajiem apsvērumiem.
- 81 Attiecībā uz ierēdņiem, kuri dienestu sākuši pirms 2014. gada 1. janvāra, ir jāņem vērā Civildienesta noteikumu XIII pielikuma 22. panta 1. punkta piektā daļa, kurā noteikts:
- “Ierēdņiem, kuri dienestu sākuši pirms 2014. gada 1. janvāra, pensionēšanās vecumu, ko ņem vērā saistībā ar visām atsaucēm uz pensionēšanās vecumu, kuras minētas šajos Civildienesta noteikumos, nosaka saskaņā ar iepriekšminētajiem noteikumiem, ja vien šajos Civildienesta noteikumos nav paredzēts citādi.”
- 82 Minētais pensionēšanās vecums svārstās starp 60 un 65 gadiem atkarībā no ierēdņa vecuma 2014. gada 1. maijā, kā tas izriet no Civildienesta noteikumu XIII pielikuma 22. panta 1. punkta pirmajām četrām daļām.
- 83 Attiecībā uz ierēdņiem, kuri dienestu sākuši pēc 2014. gada 1. janvāra, pensionēšanās vecums ir noteikts 66 gadi atbilstoši Civildienesta noteikumu 52. panta pirmās daļas a) punktam.
- 84 No tā izriet, ka, tā kā atvaļinājumu dienesta interesēs var piemērot ierēdņiem ar 10 gadu darba stāžu un agrākais piecus gadus pirms viņu pensionēšanās vecuma sasniegšanas, tas varbūtēji attiecas uz ierēdņiem, kuri ir vecumā no 55 gadiem (tiem, kuri bija 60 gadus veci un vairāk 2014. gada 1. maijā un kuru pensionēšanās vecums bija noteikts 60 gadi) līdz 66 gadiem (tiem, kuri tika pieņemti darbā pēc 2014. gada 1. janvāra un kuru pensionēšanās vecums ir noteikts 66 gadi).
- 85 Tā kā gan Civildienesta noteikumu 42.c pants attiecas tikai uz ierēdņiem, kuri ir vecuma grupā no 55 līdz 66 gadiem, un neattiecas uz jaunākiem ierēdņiem, kuri neietilpst iepriekš minētajā vecuma diapazonā, šī tiesību norma rada atšķirīgu attieksmi, kas balstīta uz vecumu.
- 86 Jāatzīmē, ka Padome pauž šaubas par to, vai uz Civildienesta noteikumu 42.c pantu var attiekties diskriminācijas jēdziens Direktīvas 2000/78 2. panta izpratnē, jo tajā nav atsauces uz kādu “konkrētu vecumu”, bet uz ierēdņu pensionēšanās vecumu, kurš var atšķirties. Tādējādi esot runa par pensionēšanās papildu pasākumu, kas paredzēts, lai mazinātu šādas pensionēšanās “nepatīkamo šoka efektu”, nevis lai diskriminētu konkrēta vecuma dēļ, salīdzinot ar citiem. Lai pamatotu šo argumentāciju, Padome arī norāda, ka Civildienesta noteikumu 42.c panta piemērošana ir pakļauta otram nosacījumam, kas nav atkarīgs no vecuma, proti, jābūt vismaz desmit gadus ilgam darba stāžam.
- 87 Šie Padomes argumenti attiecas uz pamatojumu par atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ, kas ir iekļauts Civildienesta noteikumu 42.c pantā, un neapstrīd šādas atšķirīgas attieksmes pastāvēšanu. Tā kā šī tiesību norma attiecas vienīgi uz ierēdņiem, kuri ietilpst konkrētā, skaidri noteiktā vecuma diapazonā, tā rada atšķirīgu attieksmi, kas ir tieši balstīta uz vecumu, neraugoties uz apstākli, ka minētais vecuma diapazons ir noteikts atkarībā no attiecīgo ierēdņu pensionēšanās vecuma. Jautājums, vai šī atšķirīgā attieksme ir uzskatāma par diskrimināciju, kas ir aizliegta ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. pantu, ir nošķirams no jautājuma par to, vai pastāv nevienlīdzīga attieksme.
- 88 Turklāt, joprojām atbildot uz iepriekš 86. punktā izklāstītajiem Padomes argumentiem, ir jākonstatē, ka tas, ka Civildienesta noteikumu 42.c pantā ir paredzēti citi nosacījumi, kas nav saistīti ar vecumu, piemēram, nosacījums, kurš attiecas uz attiecīgo ierēdņu darba stāžu, un nosacījums, kurš attiecas uz

tādu “organizatorisku apsvērumu, kas saistīti ar vajadzību iegūt jaunas kompetences iestādēs,” pastāvēšanu, nekādi nemaina faktu, ka šo nosacījumu izpildes gadījumā attiecībā uz ierēdņiem, kuri ietilpst attiecīgā vecuma diapazonā, tiek īstenota atšķirīga attieksme, salīdzinot ar ierēdņiem, kuri neietilpst šajā diapazonā.

- 89 Saskaņā ar judikatūru, lai Savienības likumdevējam varētu pārņemt vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu, tam ir jābūt atšķirīgi izskatījušam salīdzināmas situācijas, kas radīja nelabvēlīgu stāvokli konkrētām personām salīdzinājumā ar citām (skat. spriedumu, 2008. gada 16. decembris, *Arcelor Atlantique un Lorraine* u.c., C-127/07, EU:C:2008:728, 39. punkts un tajā minētā judikatūra). No šīs judikatūras izriet, ka šajā lietā ir jāpārbauda, vai atšķirīga attieksme vecuma dēļ, kas ir ieviesta ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu, izraisa mazāk labvēlīgu situāciju ierēdņiem attiecīgajā vecuma diapazonā salīdzinājumā ar tiem, kas tajā neietilpst (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 5. jūlijs, *Fries*, C-190/16, EU:C:2017:513, 33. punkts).
- 90 Šajā lietā ierēdņiem, kuri ietilpst attiecīgajā vecuma diapazonā un uz kuriem tādējādi, iespējams, attiecas pasākums, kas paredzēts Civildienesta noteikumu 42.c pantā, pret viņu gribu var tikt noteiktas administratīvā statusa izmaiņas tādā ziņā, ka viņi pārstāj būt “aktīvi nodarbināti” Civildienesta noteikumu 36. panta izpratnē un tiem tiek noteikts “atvaļinājums dienesta interesēs”. Turklāt šādi ierēdņi vairs nevar izmantot profesionālas karjeras izaugsmes iespējas, jo saskaņā ar Civildienesta noteikumu 42.c panta sestās daļas b) apakšpunktu tiem vairs nav tiesību uz izvirzīšanu augstākā līmenī vai paaugstinājumu pakāpē.
- 91 Ierēdņiem, uz kuriem neattiecas Civildienesta noteikumu 42.c panta piemērošana, nav jāstopas ar šādiem šķēršļiem attiecībā uz viņu karjeru.
- 92 Turklāt ierēdņiem, kam ir noteikts atvaļinājums dienesta interesēs, neapšaubāmi samazinās darba ienākumi, kas īpaši saistāms ar faktu, ka viņi vairs nesaņem pamatalgu, kura ir aizstāta ar pabalstu, kas paredzēts Civildienesta noteikumu 42.c panta septītajā daļā. Šajā tiesību normā ir paredzēts, ka šo pabalstu aprēķina saskaņā ar Civildienesta noteikumu IV pielikumu, kas nozīmē, ka ierēdņi, kam noteikts atvaļinājums dienesta interesēs, pirmos trīs mēnešus pēc šā pasākuma piemērošanas saņem ikmēneša pabalstu, kas līdzvērtīgs viņu pamatalgai, no ceturtā līdz sestajam mēnesim pēc pasākuma piemērošanas saņem ikmēneša pabalstu, kas vienāds ar 85 % no pamatalgas, un no septītā mēneša līdz šā atvaļinājuma beigām, proti, līdz pensionēšanās vecumam, – ikmēneša pabalstu, kas vienāds ar 70 % no pamatalgas. Saskaņā ar Civildienesta noteikumu 42.c panta devīto daļu pabalstam nepiemēro korekcijas koeficientu. Turklāt minētos finansiālos zaudējumus potenciāli pastiprina tas, ka attiecīgajiem ierēdņiem, kā jau iepriekš tika norādīts, vairs nav tiesību uz izvirzīšanu augstākā līmenī vai paaugstinājumu pakāpē.
- 93 Ierēdņi, kuri neietilpst attiecīgajā vecuma diapazonā un attiecībā uz kuriem tādējādi nepiemēro Civildienesta noteikumu 42.c pantu, necieš finansiālos zaudējumus, kas minēti iepriekš 92. punktā.
- 94 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, ir jāsecina, ka ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu ir ieviesta atšķirīga attieksme vecuma dēļ.

c) Par Pamattiesību hartas 52. panta 1. punktā minēto kritēriju ievērošanu

- 95 Saskaņā ar Pamattiesību hartas 52. panta 1. punktu visiem tajā atzīto tiesību un brīvību izmantošanas ierobežojumiem ir jābūt noteiktiem tiesību aktos un tajos jārespektē šo tiesību un brīvību būtība. Ievērojot samērīguma principu, ierobežojumus drīkst uzlikt tikai tad, ja tie ir nepieciešami un patiešām atbilst Savienības atzītiem vispārējās nozīmes mērķiem vai vajadzībai aizsargāt citu personu tiesības un brīvības.

- 96 Šajā lietā ir jākonstatē, ka atšķirīgā attieksme vecuma dēļ, kas ir ieviesta ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu, ir paredzēta ar “tiesību aktu” Pamattiesību hartas 52. panta 1. punkta izpratnē, ciktāl šīs tiesību normas aizsākums ir meklējams Regulā Nr. 1023/2013 (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 5. jūlijs, *Fries*, C-190/16, EU:C:2017:513, 37. punkts).
- 97 Turklāt ir jākonstatē, ka minētā atšķirīgā attieksme attiecas uz jautājumu, kam ir ierobežota piemērošanas joma saistībā ar Savienības civildienesta jomu, proti, par atvaļinājuma dienesta interesēs noteikšanu atsevišķiem ierēdņiem, kuri atbilst vairākiem nosacījumiem, tostarp tam, kas saistīts ar vecumu. Līdz ar to šī atšķirīgā attieksme atbilst diskriminācijas aizlieguma principa “būtībai” Pamattiesību hartas 52. panta 1. punkta izpratnē (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 5. jūlijs, *Fries*, C-190/16, EU:C:2017:513, 38. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 98 Lai apstiprinātu šo secinājumu, ir jānorāda, ka Civildienesta noteikumu 42.c panta otrajā daļā ir paredzēts, ka to ierēdņu kopskaits, kuri atrodas atvaļinājumā dienesta interesēs, katru gadu nedrīkst pārsniegt 5 % no visu iestāžu ierēdņiem, kuri pensionējās iepriekšējā gadā. Tādējādi, šķiet, ka, ņemot vērā šīs skaita robežas un Civildienesta noteikumu 42.c panta piemērošanas nosacījumus, kas ir paredzēti šīs tiesību normas pirmajā daļā, to ierēdņu ikgadējais skaits, kuriem drīkst noteikt atvaļinājumu dienesta interesēs, ir ļoti ierobežots, kā tas izriet arī no Parlamenta, Padomes un Komisijas rakstveida atbildes uz Vispārējās tiesas uzdoto jautājumu. Piemēram, Padome norādīja, ka šajā iestādē 2015., 2016. un 2017. gadā katru gadu četriem ierēdņiem ticis noteikts atvaļinājums dienesta interesēs no kopējā ierēdņu skaita 2757, kuri bija tās dienestā 2017. gada 31. decembrī.
- 99 Vispārējā tiesa izskatīja jautājumu par to, vai šajā lietā ir izpildīti abi pārējie nosacījumi, kas paredzēti Pamattiesību hartas 52. panta 1. punktā, lai varētu pamatot atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ, kas ir ieviesta ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu. Šie nosacījumi ir nosacījums, kas attiecas uz Savienības atzītu vispārējas nozīmes mērķi, kā dēļ var pamatot atšķirīgu attieksmi, un nosacījums par samērīgumu.

1) Par jautājumu, vai atšķirīga attieksme vecuma dēļ, kas ir ieviesta ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu, ir Savienības atzīts vispārējas nozīmes mērķis

- 100 Padome, kuru atbalsta Parlaments un Komisija, būtībā apgalvo, ka atšķirīgajai attieksmei vecuma dēļ, kas ir ieviesta ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu, ir trīs vispārējas nozīmes mērķi saistībā ar personāla politiku. Pirmkārt, šī atšķirīgā attieksme tiecoties sasniegt mērķi optimizēt iestāžu ieguldījumus profesionālajā apmācībā, ļaujot koncentrēt ieguldījumus uz tiem ierēdņiem, kuri vēl var strādāt saprātīgi ilgu laikposmu pirms pensijas vecuma sasniegšanas. Otrkārt, minētā atšķirīgā attieksme tiecoties īstenot mērķi sniegt atbalstu ierēdņiem, kuriem tuvojas pensionēšanās vecums un kuri nespēj iegūt jaunas kompetences un pielāgoties pārmaiņām iestāžu darba vidē. Treškārt, šī atšķirīgā attieksme būtībā esot paredzēta, lai sasniegtu mērķi saglabāt līdzsvarotu vecuma struktūru starp jaunajiem ierēdņiem un vecāka gadagājuma ierēdņiem, kas savukārt veicinātu šo jauno ierēdņu pieņemšanu darbā un paaugstināšanu amatā, pieredzes apmaiņu un inovācijas, kā arī ģeogrāfisko daudzveidību.
- 101 Prasītāja apstrīd iepriekš minēto trīs mērķu esamību. Tā apgalvo, ka vienīgais Civildienesta noteikumu 42.c panta sasniedzamais mērķis ir samazināt iestāžu izmaksas un darbinieku skaitu, “atbrīvojoties” no ierēdņiem, kuri ir tuvu pensionēšanās vecumam un saņem augstu atlīdzību. Tomēr tas neesot likumīgs “nodarbinātības politikas, darba tirgus un profesionālās izglītības” mērķis Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta izpratnē, kas pamato atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ, kas ir ieviesta ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu.
- 102 Pirmkārt, ir jāpārbauda, vai iestāžu minētie mērķi pastāv. Šajā ziņā būtu jāņem vērā Civildienesta noteikumu 42.c panta normas un vajadzības gadījumā tā vispārējais konteksts, lai noteiktu mērķi, kas pamatotu atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ, kura ar to ir tikusi ieviesta (pēc analogijas skat. spriedumus,

2007. gada 16. oktobris, *Palacios de la Villa*, C-411/05, EU:C:2007:604, 56. un 57. punkts; 2011. gada 21. jūlijs, *Fuchs un Köhler*, C-159/10 un C-160/10, EU:C:2011:508, 39. punkts, un 2012. gada 6. novembris, Komisija/Ungārija, C-286/12, EU:C:2012:687, 58. punkts).

- 103 Attiecībā uz pirmo minēto mērķi – profesionālās apmācības ieguldījumu optimizēšanu – vispirms ir jānorāda, ka Civildienesta noteikumu 42.c panta piemērošana ir pakļauta nosacījumam, ka pastāv “tādi organizatoriski apsvērumi, kas saistīti ar vajadzību iegūt jaunas kompetences iestādēs”. Atsauce uz “vajadzību iegūt jaunas kompetences” apliecina saikni starp minēto normu un profesionālo apmācību.
- 104 Turpinājumā – no lietas materiāliem, it īpaši no Eiropadomes 2013. gada 7. un 8. februāra secinājumiem, izriet, ka Regula Nr. 1023/2013 un tādējādi Civildienesta noteikumu 42.c pants tika pieņemti Eiropas publiskās pārvaldes stingras budžeta politikas pasākumu ietvaros, atsaucoties uz dalībvalstu vēlmi uzlabot tās efektivitāti un darbību un pakāpeniski samazināt darbinieku skaitu 5 % apmērā laikposmā no 2013. līdz 2017. gadam.
- 105 Turklāt ir jāatzīmē, ka apsvērumos, kas ir iekļauti Regulas Nr. 1023/2013 1., 3., 7. un 12. apsvērumā, ir izklāstīts, ka, pirmkārt, Eiropai ir nepieciešama augstas kvalitātes publiskā pārvalde (1. apsvēruma), kas spētu veikt uzdevumus, kuri uzticēti iestādēm darbinieku skaita samazināšanas kontekstā (3. apsvēruma), otrkārt, ka pastāv nepieciešamība optimizēt cilvēkresursu pārvaldību (7. apsvēruma) un ka, treškārt, vienlaikus atsaucoties uz iepriekš minētajiem Eiropadomes secinājumiem, ir jāuzlabo efektivitāte un lietderība, jāpielāgojas mainīgajai ekonomiskajai situācijai un jātiecas nodrošināt izmaksu efektivitāti (12. apsvēruma).
- 106 Iepriekš minētajos Regulas Nr. 1023/2013 apsvērumos ir apliecināts Savienības likumdevēja nodoms turpināt darbu, lai sasniegtu mērķi efektīvi pārvaldīt izdevumus, kas saistīti ar Eiropas publiskās pārvaldes iestāžu izmaksām lietderības ziņā, tādējādi ļaujot saglabāt augstu pārvaldības kvalitāti, un, visbeidzot, lai Savienība varētu sasniegt savus mērķus, īstenojot savus politiku un veikt savus uzdevumus budžeta taupības pasākumu un darbinieku skaita samazināšanas kontekstā. Ņemot vērā šo konstatējumu un iepriekš 103. punktā izklāstītos apsvērumus, ir jāsecina, ka ir pierādīts, ka pastāv mērķis optimizēt ieguldījumus, kas paredzēti ierēdņu profesionālajai apmācībai, kuru Savienības likumdevējs tiecas sasniegt, piemērojot atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ, kas ir ieviesta ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu.
- 107 Tā kā nav nepieciešams pārbaudīt, vai pastāv abi pārējie iestāžu minētie mērķi, otrkārt, ir jāizskata, vai minētais pirmais mērķis, kura pastāvēšana tika pierādīta, ir “Savienības atzīts vispārējas nozīmes mērķis” Pamattiesību hartas 52. panta 1. punkta izpratnē.
- 108 Minētais pirmais mērķis būtībā ir vērsts uz publisko finanšu pareizu pārvaldību izmaksu lietderības ziņā, ņemot vērā budžeta taupības pasākumus un darbinieku skaita samazinājumu iestādēs. Šajā ziņā ir jānorāda, ka saskaņā ar LESD 310. panta 5. punktu Eiropas Savienības budžetu īsteno saskaņā ar pareizas finanšu pārvaldības principu. Turklāt Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES, Euratom) Nr. 966/2012 (2012. gada 25. oktobris) par finanšu noteikumiem, ko piemēro Savienības vispārējam budžetam, un par Padomes Regulas (EK, Euratom) Nr. 1605/2002 atcelšanu (OV 2012, L 298, 1. lpp.) 30. panta 1. punktā paredzēts, ka apropriācijas izlieto saskaņā ar pareizas finanšu pārvaldības principu, proti, ievērojot saimnieciskuma, lietderības un efektivitātes principus. Regulas Nr. 966/2012 30. panta 2. punkta otrajā daļā precizēts, ka lietderības princips saistīts ar labāko attiecību starp izmantotajiem resursiem un sasniegto rezultātu. No šīm normām izriet, ka Savienības likumdevēja mērķis, piemērojot atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ, kas ir ieviesta ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu, nodrošināt iestāžu izdevumu optimizāciju profesionālās apmācības jomā, ir “Savienības atzīts vispārējas nozīmes mērķis”.
- 109 Turklāt, ciktāl pirmais minētais mērķis attiecas uz iestāžu profesionālās izglītības politiku, tas ietilpst Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmās daļas piemērošanas jomā, kurā tādu likumīgo mērķu vidū, ar ko var pamatot atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ, kas ieviesta ar valsts pasākumiem, ir minēts mērķis, kas attiecas uz profesionālo izglītību. No tā izriet, ka, pamatojoties arī uz iepriekš minēto

direktīvu, kas ir iedvesmas avots, nosakot pienākumus Savienības likumdevējam šajā lietā (skat. iepriekš 73. punktu), pirmais mērķis ir “Savienības atzīts vispārējas nozīmes mērķis” Pamattiesību hartas 52. panta 1. punkta izpratnē (pēc analogijas skat. spriedumu, 2017. gada 5. jūlijs, *Fries*, C-190/16, EU:C:2017:513, 42. un 43. punkts).

- 110 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, ir jāsecina, ka atšķirīgajai attieksmei vecuma dēļ, kas ir ieviesta ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu, ir vismaz viens Savienības atzīts vispārējas nozīmes mērķis Pamattiesību hartas 52. panta 1. punkta izpratnē.
- 111 Šo secinājumu nevar atspēkot ar prasītājas argumentiem, kas izklāstīti iepriekš 101. punktā. Proti, neatkarīgi no šajos argumentos iekļautā jautājuma par to, vai mērķis samazināt iestāžu izmaksas un darbinieku skaitu kā tāds var būt Savienības atzīts vispārējas nozīmes mērķis, ir jākonstatē, ka prasītāja nav pierādījusi, ka tas būtu vienīgais mērķis, kas sasniedzams ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu. Šajā ziņā ir jāatgādina, ka ir tikusi pierādīta vismaz viena cita likumīga Savienības likumdevēja izvirzīta mērķa pastāvēšana, proti, mērķa optimizēt ieguldījumus, kas paredzēti ierēdņu profesionālajai izglītībai.
- 112 Tā kā atšķirīgā attieksme vecuma dēļ, kas ir ieviesta ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu, ir pamatota ar vismaz vienu Savienības atzītu vispārējas nozīmes mērķi, ir jāpārbauda, vai šī atšķirīgā attieksme atbilst samērīguma principam Pamattiesību hartas 52. panta 1. punkta izpratnē (skat. spriedumu, 2017. gada 5. jūlijs, *Fries*, C-190/16, EU:C:2017:513, 39. punkts).

2) Par samērīgumu

- 113 Lai pārbaudītu ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu ieviestās atšķirīgās attieksmes vecuma dēļ samērīgumu, ir jāizskata, vai šī atšķirīgā attieksme ir piemērota, lai sasniegtu izvirzīto mērķi, un vai tā nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs šajā nolūkā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 5. jūlijs, *Fries*, C-190/16, EU:C:2017:513, 44. punkts).
- 114 Šajā ziņā pēc analogijas ar plašo rīcības brīvību, kas valsts likumdevējam ir piešķirta, lai noteiktu pasākumus, ar kuriem var sasniegt sociālās un nodarbinātības politikas jomā noteiktu mērķi (spriedumi, 2007. gada 16. oktobris, *Palacios de la Villa*, C-411/05, EU:C:2007:604, 68. punkts; 2009. gada 5. marts, *Age Concern England*, C-388/07, EU:C:2009:128, 51. punkts, un 2015. gada 9. septembris, *Unland*, C-20/13, EU:C:2015:561, 57. punkts), ir jāatzīst, ka Savienības likumdevējam ir plaša rīcības brīvība, nosakot pasākumus, ar kuriem var sasniegt vispārējas nozīmes mērķi personāla politikas ietvaros. Ņemot vērā šo plašo rīcības brīvību, pārbaude tiesā šajā lietā attiecas uz to, vai nešķiet nesaprātīgi, ka Savienības likumdevējs uzskata, ka atšķirīga attieksme vecuma dēļ, kas ir ieviesta ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu, var būt atbilstoša un vajadzīga, lai sasniegtu minēto likumīgo mērķi (pēc analogijas skat. spriedumus, 2007. gada 16. oktobris, *Palacios de la Villa*, C-411/05, EU:C:2007:604, 72. punkts; 2010. gada 12. janvāris, *Petersen*, C-341/08, EU:C:2010:4, 70. punkts, un 2015. gada 9. septembris, *Unland*, C-20/13, EU:C:2015:561, 65. punkts).
- 115 Runājot par pirmo minēto mērķi attiecībā uz profesionālās apmācības ieguldījumu optimizāciju, ir jāatgādina, ka Civildienesta noteikumu 42.c pants tika pieņemts budžeta taupības pasākumu un darbinieku skaita samazināšanas kontekstā. Kā izriet no lietas materiāliem, runa ir par pakāpenisku darbinieku skaita samazināšanu par 5 % laikposmā no 2013. līdz 2017. gadam, kas piemērojama visām Savienības iestādēm, struktūrām un aģentūrām. Iepriekš minētā tiesību norma tika pieņemta arī saistībā ar vēlmi uzlabot Eiropas publiskās pārvaldes efektivitāti un lietderību izmaksu ziņā, kā izriet it īpaši no Regulas Nr. 1023/2013 12. apsvēruma.

- 116 Padome precizēja, ka, šādā kontekstā un lai nodrošinātu darbinieku skaita samazināšanos komandējumos, iestādēm bija jāmaina savas darba metodes un jānosaka ierēdņiem prasība pielāgoties un regulāri iegūt jaunas kompetences. Šādos apstākļos jāņem vērā arī iespējas, ko piedāvā procedūru digitalizācija un dematerializācija, kas samazina vajadzību pēc zemākas kvalifikācijas darbvietām. Visi šie apstākļi ir pamatā iestāžu pienākumam veikt apjomīgus ieguldījumus savu ierēdņu apmācībā.
- 117 Padome apgalvoja, ka, ņemot vērā šos apstākļus, Civildienesta noteikumu 42.c pants ļauj iestādēm koncentrēt ieguldījumus, kas paredzēti tādu ierēdņu profesionālajai apmācībai, kuriem vēl ir jāstrādā pietiekami ilgs laiks pirms pensionēšanās, un piedāvāt sava veida agrākas pensionēšanās iespēju ierēdņiem, kuriem tuvojas profesionālās karjeras beigas.
- 118 Proti, nevar apstrīdēt, ka, pastāvot vajadzībai ierēdņiem iegūt jaunas kompetences un tādējādi nepieciešamībai iestādēm ieguldīt līdzekļus profesionālās apmācības jomā budžeta taupības pasākumu un darbinieku skaita samazināšanas kontekstā, atvaļinājuma noteikšana ierēdņiem, kuriem tuvojās pensionēšanās vecums, atbrīvotu viņu profesionālajai apmācībai paredzētos līdzekļus, ko varētu piešķirt tādu jaunāku ierēdņu profesionālajai apmācībai, kuriem vēl priekšā ir ilga profesionālā karjera iestādēs. No tā izriet, ka šāda atvaļinājuma noteikšana veicina profesionālajai apmācībai paredzēto ieguldījumu optimizāciju, jo tā palīdz uzlabot attiecību starp izmaksām, kas saistītas ar šiem ieguldījumiem, un ieguvumu, ko gūst iestādes. Tagad ir jāsecina, ka, ņemot vērā Savienības likumdevēja rīcībā esošo plašo rīcības brīvību (skat. 114. punktu iepriekš), atšķirīgā attieksme vecuma dēļ, kas ir ieviesta ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu, ir atbilstīgs līdzeklis tam, lai sasniegtu pirmo Savienības likumdevēja izvirzīto mērķi.
- 119 Izvērtējot jautājumu, vai minētā atšķirīgā attieksme pārsniedz to, kas ir nepieciešams izvirzītā mērķa sasniegšanai, tā ir jāaplūko tās regulatīvajā kontekstā un jāņem vērā gan kaitējums, ko tā var radīt attiecīgajiem ierēdņiem, gan ieguvums, kas no tās rodas īpaši iestādēm (šajā nozīmē un pēc analogijas skat. spriedumu, 2017. gada 5. jūlijs, *Fries*, C-190/16, EU:C:2017:513, 53. punkts).
- 120 Runājot par ieguvumiem, kas rodas iestādēm, ir jākonstatē, ka profesionālajai apmācībai paredzēto ieguldījumu optimizācija, uz ko vērsta atšķirīgā attieksme vecuma dēļ, palīdz nodrošināt to, ka šīs iestādes galu galā var turpināt veikt savus uzdevumus budžeta taupības pasākumu un darbinieku skaita samazināšanas kontekstā.
- 121 Turklāt, aplūkojot minēto atšķirīgo attieksmi Civildienesta noteikumu 42.c panta un Civildienesta noteikumu kopumā kontekstā, ir jākonstatē, ka atvaļinājums dienesta interesēs visbeidzot ir personāla vadības instruments, kas ir pieejams iestādēm, ciktāl tas rada papildu administratīvo statusu, kādu ierēdņiem var piešķirt saskaņā ar Civildienesta noteikumu 35. pantu papildus tādiem statusiem kā aktīva nodarbinātība, pārceļšana, atvaļinājums personisku iemeslu dēļ, rezerve, militārā dienesta atvaļinājums un bērna kopšanas atvaļinājums vai atvaļinājums ģimenes iemeslu dēļ.
- 122 Turklāt ir jākonstatē, ka Civildienesta noteikumos nepastāv norma, kas varētu būt "alternatīva" pasākumam, kurš paredzēts Civildienesta noteikumu 42.c pantā. It īpaši, ciktāl prasītāja atsauca uz Civildienesta noteikumu 51. pantu par profesionālās kompetences trūkumu, ir jānorāda, ka šajā tiesību normā ir paredzēts konstatēt un sodīt ierēdņa veiktu neapmierinošu pienākumu izpildi, un tā darbojas neatkarīgi no apsvērumiem, kas attiecas uz dienesta interesēm, savukārt pasākums, kas pieņemts saskaņā ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu, notiek dienesta interesēs.
- 123 Kā personāla vadības papildu instruments Civildienesta noteikumu 42.c pants ir *ipso facto* izdevīgs iestādēm.
- 124 Runājot par kaitējumu, kas tiek nodarīts attiecīgajiem ierēdņiem, būtu jāņem vērā apsvērumi, kas izklāstīti iepriekš 90.-92. punktā.

- 125 Tajā pašā laikā ir jānorāda, kā arī pamatoti apgalvo Padome, ka šiem ierēdņiem tiek noteikts atvaļinājums dienesta interesēs ar saprātīgiem finanšu nosacījumiem. Proti, īpaši būtu jāatgādina, ka attiecīgie ierēdņi līdz atvaļinājuma beigām saņem ikmēneša pabalstu, kura aprēķinu Tiesa neuzskata par nepamatotu, kā precizēts iepriekš 92. punktā. Turklāt, kā izriet no Civildienesta noteikumu 42.c panta astotās daļas, attiecīgie ierēdņi var turpināt veikt iemaksas pensiju shēmā un šādi palielināt savu pensijas summu. Civildienesta noteikumu 42.c pantā paredzētais nosacījums par desmit darba stāža gadiem šajā tiesību normā paredzētā pasākuma samērīgo raksturu turklāt sekmē tādā ziņā, kā arī Parlaments pareizi norāda, ka saskaņā ar to šo pasākumu piemēro ierēdņiem, kuru darba ienākumu līmenis un pensijas tiesības ir tādā līmenī, kas mazina atvaļināšanas finansiālos trūkumus. Visbeidzot ir jāatgādina, ka, pirmkārt, Civildienesta noteikumu 42.c pantā paredzētais pasākums ir pakļauts vairāku nosacījumu kopuma izpildei, kuri ir paredzēti šīs tiesību normas pirmajā daļā, otrkārt, ka tā pieņemšana nav obligāta iestādēm, kurām ir plaša rīcības brīvība attiecībā uz šo pieņemšanu, un, treškārt, ka kopējais to ierēdņu skaits, uz kuriem šis pasākums varētu attiekties, ir robežās līdz 5 % no visu iestāžu to ierēdņu kopējā skaita, kuri pensionējās iepriekšējā gadā (skat. iepriekš 98. punktu).
- 126 Ņemot vērā visus apsvērumus, kas izklāstīti iepriekš 120.–125. punktā, nešķiet nesaprātīgi, ka Savienības likumdevējs uzskata par vajadzīgu noteikt atvaļinājumu dienesta interesēs tikai tiem ierēdņiem, kuri ietilpst attiecīgajā vecuma diapazonā, nevis ierēdņiem, kuri neietilpst šajā diapazonā, lai sasniegtu likumīgo mērķi optimizēt ieguldījumus profesionālajā apmācībā. Tādējādi ir jāsecina, ka atšķirīgā attieksme vecuma dēļ, kas ir ieviesta ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu, ir samērīga saistībā ar pirmo minēto likumīgo mērķi.
- 127 Tā kā atšķirīgas attieksmes vecuma dēļ samērīgums tika noteikts saistībā ar pirmo minēto likumīgo mērķi, ir jāsecina, ka šī atšķirīgā attieksme, kas ieviesta ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu, nav pretrunā Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. panta 1. punktam, ciktāl tā atbilst tās 52. panta 1. punktā noteiktajiem kritērijiem. Tādējādi iebilde par prettiesiskumu, kas ir vērsta pret Civildienesta noteikumu 42.c pantu, ir jānoraida.

2. Par otro pamatu, kas attiecas uz Civildienesta noteikumu 42.c panta un PP 71/15 pārkāpumu, kā arī acīmredzamām kļūdām vērtējumā

- 128 Prasītāja apgalvo, ka ar apstrīdēto lēmumu ir pārkāpts Civildienesta noteikumu 42.c pants un PP 71/15 un ka tajā ir pieļautas acīmredzamas kļūdas vērtējumā. Šajā kontekstā viņa īpaši apgalvo, ka Padome nav pamatojusi, kādu dienesta interešu dēļ tika paredzēts viņai piemērot Civildienesta noteikumu 42.c pantu, neidentificēja faktiskās organizatoriskās vajadzības, kuru dēļ būtu nepieciešams iegūt jaunas kompetences, un nenorādīja, kuras jaunās kompetences viņa nebūtu spējusi iegūt. Gluži pretēji – tā īpaši vērsa uzmanību uz viņas iespējami nelabvēlīgajiem novērtējuma ziņojumiem un uzvedību darbā, proti, jautājumiem, uz kuriem neattiecas Civildienesta noteikumu 42.c pants. Prasītāja arī apstrīd secinājumu, kas ietverts apstrīdētajā lēmumā, proti, ka tai nebija spējas pielāgoties mainīgajām darba prasībām.
- 129 Padome apstrīd prasītājas argumentus un lūdz šo pamatu noraidīt.

a) Par šajā lietā piemērojamo tiesību normu noteikšanu

- 130 Ir jāatgādina, ka Civildienesta noteikumu 42.c pantā ir tieši paredzēts, ka attiecīgo ierēdņu atvaļināšana tiek veikta dienesta interesēs. Turklāt minētajā normā tās piemērošanai ir paredzēts nosacījums, ka pastāv “organizatoriski apsvērumi, kas saistīti ar vajadzību iegūt jaunas kompetences iestādēs”.
- 131 Turklāt ir arī jāatgādina, ka ar PP 71/15 Padomes ģenerālsēkretārs sniedza informāciju par šīs iestādes veikto Civildienesta noteikumu 42.c panta īstenošanu (skat. 8. punktu iepriekš), jo īpaši precizējot “organizatorisko apsvērumu, kas saistīti ar vajadzību iegūt jaunas kompetences” saturu attiecībā uz šo iestādi. No šā paziņojuma un precizējumiem, kas sniegti saistībā ar lēmumu par sūdzības noraidīšanu

- (skat. it īpaši šā lēmuma 44. un 64. punktu), izriet – lai piemērotu Civildienesta noteikumu 42.c pantu, Padome ņem vērā divus šādus elementus: pirmkārt, tā ņem vērā “organizatoriskos apsvērumus, kas saistīti ar vajadzību iegūt jaunas kompetences” iestādē, jo tā novērtē, vai pastāv šādi apsvērumi, kas saistīti ar vajadzību attiecīgajiem ierēdņiem iegūt jaunas kompetences, un, otrkārt, tā ņem vērā šo ierēdņu spēju iegūt šādas kompetences un pielāgoties darba vides pārmaiņām.
- 132 Padome lēmuma par sūdzības noraidīšanu 44. punktā un savā iebildumu rakstā Vispārējā tiesā precizēja, ka otrā elementa, kas norādīts iepriekš 131. punktā, vērtējums noteikti ietver prognozes elementu tādā nozīmē, ka, pamatojoties uz iecelējinstitūcijai pieejamo informāciju lēmuma pieņemšanas laikā, bija jānovērtē, vai ir saprātīgi pieņemt, ka attiecīgajiem ierēdņiem būtu grūti pielāgoties darba vidē pārmaiņām un dienesta prasībām nākotnē.
- 133 No tiesību normām, ko šajā lietā veido Civildienesta noteikumu 42.c pants, kā precizēts PP 71/15, kas ir saistošs Padomei, izriet, ka iepriekš 131. punktā noteikto divu elementu novērtējums ir prospektīvs novērtējums, kā šī iestāde turklāt apstiprināja tiesas sēdē, atbildot uz Vispārējās tiesas uzdoto jautājumu.
- 134 Prasītāja apstrīd Padomes sniegtās Civildienesta noteikumu 42.c panta interpretācijas tiesiskumu. Pirmkārt, viņa apgalvo, ka ar PP 71/15 palīdzību tā esot sagrozījusi šo noteikumu, paredzot, ka atvaļinājums dienesta interesēs tiks piemērots “ierēdņiem, kuriem ir grūtības iegūt jaunas kompetences un pielāgoties darba vides pārmaiņām”. Otrkārt, viņa apgalvo, ka šīs prettiesiskās sagrozīšanas rezultātā Padomes argumenti, kurus tā sniedza iebildumu raksta 76. punktā, saskaņā ar ko būtu “jāvērtē ierēdņa potenciāls iegūt jaunas kompetences un pielāgoties darba vides pārmaiņām”, arī ir jānoraida, ciktāl tie ir balstīti uz pieņēmumiem, kas nav atļauti saskaņā ar Civildienesta noteikumu 42.c panta formulējumu.
- 135 Šis prasītājas arguments rada vajadzību pārbaudīt Padomes pieejas, kura aprakstīta PP 71/15 un sīkāk paskaidrota lēmumā par sūdzības noraidīšanu un tās procesuālajos rakstos Vispārējā tiesā, saderību ar augstāka juridiska spēka normu, kas ir Civildienesta noteikumu 42.c pants (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2015. gada 22. septembris, *Barnett/EESK*, F-20/14, EU:F:2015:107, 52. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 136 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka Civildienesta noteikumu 42.c pantā ir ietverta tieša atsauce uz “dienesta interesēm”. Kā Padome ir minējusi savā rakstveida atbildē uz Vispārējās tiesas uzdoto jautājumu, “organizatoriskie apsvērumi, kas saistīti ar vajadzību iegūt jaunas kompetences”, kas arī ir minēti šajā pantā, ir īpašs dienesta interešu aspekts.
- 137 Ciktāl “organizatoriskie apsvērumi” ir saistīti ar “vajadzību iegūt jaunas kompetences” un tie ir tikai viens konkrēts dienesta interešu aspekts Civildienesta noteikumu 42.c panta ietvaros, ir jāsecina, ka šīs normas formulējums neliedz Padomei ņemt vērā “organizatoriskajos apsvērumos, kas saistīti ar vajadzību iegūt jaunas kompetences,” ierēdņu spējas “iegūt jaunas kompetences un pielāgoties darba vides pārmaiņām” atbilstoši PP 71/15 formulējumam.
- 138 Šāda attiecīgajiem ierēdņiem raksturīga elementa ņemšana vērā nav arī pretrunā Civildienesta noteikumu 42.c panta *ratio legis*. Tā kā ir noteikts, ka šīs tiesību normas mērķis ir optimizēt iestāžu profesionālajai apmācībai paredzētos ieguldījumus izmaksu lietderības ziņā, tad ar šo mērķi sader tas, ka Padome, lai noteiktu profesionālajai apmācībai paredzēto ieguldījumu izmaksas, ņem vērā ierēdņu spējas iegūt jaunas kompetences un pielāgoties darba vides pārmaiņām. Šāda elementa, kas ir raksturo attiecīgos ierēdņus, ņemšana vērā ir arī pamatota ar apstākli, ka Civildienesta noteikumu 42.c panta piemērošana tiem rada negatīvas sekas un ka to var piemērot pret viņu gribu (skat. iepriekš 90.–92. punktu). Tādējādi tas, ka šāds attiecīgajiem ierēdņiem raksturīgs elements tiek ņemts vērā, padara šīs normas piemērošanu attiecībā uz tiem ne tik stingru.

- 139 Līdz ar to ir jāsecina, ka Padomes veiktais novērtējums par ierēdņu spējām iegūt jaunas kompetences un pielāgoties darba vides pārmaiņām ir saderīgs ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu.
- 140 Turklāt, tā kā šā novērtējuma mērķis ir turpināt dienesta interešu nodrošināšanu, tam noteikti ir jābūt vēršam uz ierēdņu turpmākām spējām iegūt jaunas kompetences un pielāgoties darba vides pārmaiņām, un tādējādi tajā ir jāiekļauj prognozes elements, kā pamatoti norāda Padome. Pretējā gadījumā šis novērtējums neturpinātu dienesta interešu nodrošināšanu. Tādēļ arī ir jāsecina, ka prognozes elements, kas iekļauts šā sprieduma 131. punktā noteiktā otrā elementa izvērtēšanā, ir saderīgs ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu.
- 141 Pamatojoties uz iepriekš minētajiem apsvērumiem, ir jānoraida prasītājas argumenti, kas izklāstīti iepriekš 134. punktā.
- 142 No tiesību ietvara, kuru veido Civildienesta noteikumu 42.c pants un PP 71/15, izriet, ka Padomei šajā lietā bija pienākums novērtēt divus elementus attiecībā uz “organizatoriskajiem apsvērumiem, kas saistīti ar vajadzību iegūt jaunas kompetences”, proti, pirmkārt, bija jānovērtē iestādes turpmākie organizatoriskie apsvērumi, kam vajadzīgas jaunas kompetences, un, otrkārt, prasītājas spēja iegūt jaunas kompetences, kas noteiktas iepriekš, lai visbeidzot izvērtētu, kāda būtu profesionālajā apmācībā veikto ieguldījumu izmaksu lietderība saskaņā ar mērķi, kas sasniedzams ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu.

b) Par turpmāku organizatorisko vajadzību novērtējumu šajā lietā

- 143 Vispirms ir jānorāda, ka Padome savos procesuālajos rakstos Vispārējā tiesā precizēja, atsaucoties uz apstrīdētā lēmuma 9. punkta c) apakšpunktu, ka iecelēj institūcija šajā lietā bija ņēmusi vērā ne tikai dienesta, kurā prasītāja strādāja, attīstības izmaiņas, bet arī iestādes organizatoriskās vajadzības, proti, PĢS vajadzības kopumā, un ka šī pieeja nav pretrunā Civildienesta noteikumu 42.c pantam, kā arī nav tikusi pieļauta acīmredzama kļūda vērtējumā. Prasītāja apstrīdēja, ka Padome faktiski būtu veikusi novērtējumu, kura veikšanu tā apliecināja.
- 144 Līdz ar to tagad ir jāpārbauda, vai Padome šajā lietā ir veikusi tā dienesta, kurā prasītāja strādāja, un arī iestādes kopējo organizatorisko vajadzību prospektīvu un reālu novērtējumu, kura veikšanu tā apliecināja.
- 145 Tā kā organizatorisko vajadzību novērtējums attiecas uz dienesta interešu vērtējumu, Padomei ir plaša rīcības brīvība šā novērtējuma vajadzībām, kuras izmantošanu Vispārējā tiesā var apstrīdēt tikai tad, ja ir pieļauta acīmredzama kļūda vērtējumā, saturiskas nepareizības vai pilnvaru nepareizas izmantošanas gadījumā (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2000. gada 12. decembris, *Dejaiffe/ITSB*, T-223/99, EU:T:2000:292, 53. punkts un tajā minētā judikatūra, un 2018. gada 16. maijs, *Barnett/EESK*, T-23/17, nav publicēts, pārsūdzēts, EU:T:2018:271, 36. un 38. punkts).
- 146 Šajā lietā veiktā tiesas kontrole, pat ja tā ir ierobežota, tomēr ir saistīta ar nosacījumu, ka Padomei, kas ir pieņēmusi apstrīdēto lēmumu, ir jāspēj Vispārējā tiesā pierādīt, ka tiesību akts tika pieņemts, faktiski īstenojot savas izvērtēšanas pilnvaras, kas nozīmē, ka tika ņemti vērā visi atbilstošie pierādījumi un apstākļi, kas pastāvēja attiecīgajā situācijā (šajā nozīmē un pēc analogijas skat. spriedumu, 2006. gada 7. septembris, Spānija/Padome, C-310/04, EU:C:2006:521, 122. punkts, un 2007. gada 11. jūlijs, *Wils/Parlaments*, F-105/05, EU:F:2007:128, 75. punkts).
- 147 No tā izriet, ka Padomei vismaz ir jāspēj skaidri un nepārprotami izklāstīt pamata faktiskos apstākļus, kuri bija jāņem vērā, lai pamatotu apstrīdēto lēmumu, un no kuriem bija atkarīga tai piešķirto izvērtēšanas pilnvaru īstenošana (šajā nozīmē un pēc analogijas skat. spriedumu, 2006. gada 7. septembris, Spānija/Padome, C-310/04, EU:C:2006:521, 123. punkts, un 2007. gada 11. jūlijs, *Wils/Parlaments*, F-105/05, EU:F:2007:128, 76. punkts).

- 148 Tā kā Padomei ir jāizvērtē ieguldījumu, kas saistīti ar prasītājas profesionālo apmācību, izmaksu un lietderības attiecība, iepriekš minētie pamata apstākļi pēc loģikas ietver apstākļus saistībā ar gaidāmās reformas veidu un apjomu.
- 149 Šajā lietā vispirms no lietas materiāliem izriet, ka prasītāja savā 2015. gada 1. decembra paziņojumā (skat. 13. punktu iepriekš) tostarp apgalvoja, ka iecelēj institūcija nav pierādījusi, ka pastāvēja “organizatoriskie apsvērumi, kas saistīti ar vajadzību iegūt jaunas kompetences”, kuri pamato pret viņas gribu noteikto atvaļinājumu, un ka tā nebija identificējusi jaunās kompetences, kas būtu jāiegūst.
- 150 Otrkārt, no apstrīdētā lēmuma izriet, ka vienīgie būtiskie punkti, kuros aplūkotas problēmas, kas saistītas ar organizatorisko vajadzību novērtējumu, ir 9. punkta a) un c) apakšpunkts.
- 151 Apstrīdētā lēmuma 9. punkta a) apakšpunktā iecelēj institūcija norādīja, ka [*konfidenciāli*] nodaļa, kurā prasītāja bija norīkota darbā, veica savu darba metožu pielāgošanu saskaņā ar reformām, ko veica arī citos [*konfidenciāli*] direktorāta dienestos. Iecelēj institūcija vispārējā veidā identificēja šīs reformas, saskaņā ar kurām it īpaši ir jāīsteno “jaunas elastīgas procedūras” un “darbības”, “darbplūsmas digitalizācija” un “starppestāžu IT risinājumu pielietošana”. Iecelēj institūcija norādīja, ka šo reformu īstenošanai darbiniekiem vajadzīga atbilstoša pieredze un zināma elastības pakāpe.
- 152 Vispārējā tiesa uzskata, ka iepriekš minētā 9. punkta a) apakšpunkta saturs neliecina, ka iecelēj institūcija gan [*konfidenciāli*] nodaļā, gan [*konfidenciāli*] direktorātā būtu veikusi organizatorisko vajadzību faktisku un prospektīvu novērtēšanu. Proti, šajā punktā sniegtā informācija neliecina ne par to, ka minētās reformas nākotnē būtu gaidāmas, ne arī to, ka šo reformu veids un apmērs būtu ticis ņemts vērā. Citiem vārdiem sakot, šī informācija neliecina, ka Padome būtu ņemusi vērā turpmākās organizatoriskās vajadzības, kā tai bija pienākums to darīt saskaņā ar savu uz nākotni vērsto pieeju, un arī nepierāda, ka Padome būtu izvērtējusi šo reformu veidu un apmēru, lai novērtētu prasītājas apmācības vajadzību lietderību izmaksu ziņā.
- 153 Runājot par apstrīdētā lēmuma 9. punkta c) apakšpunktu, ir jākonstatē, ka Padome vienīgi norāda, ka PĢS dienesti “pastāvīgi pielāgojas tās organizēto sanāksmju veidam un pieaugošajam tempam un likumdošanas procesa dinamikas izmaiņām”. Tomēr šī informācija neliecina, ka Padome būtu veikusi PĢS organizatorisko vajadzību prospektīvu novērtējumu kopumā, kura veikšanu tā apliecināja (skat. iepriekš 143. punktu). Pat ja pieņemtu, ka Padome ir veikusi šādu novērtējumu, tā nav pierādījusi, ka ir ņemusi vērā gaidāmo reformu veidu un apmēru. Proti, apsvērumi, kas izklāstīti apstrīdētā lēmuma 9. punkta c) apakšpunktā, šķiet, attiecas uz prasītājas potenciālās mobilitātes pārbaudi, kā tas izriet no šā punkta pirmā un pēdējā teikuma.
- 154 Pārējie apstrīdētā lēmuma 9. punkta, kurā ir ietverts Civildienesta noteikumu 42.c panta piemērošanas pamatojums, noteikumi neattiecas uz turpmāku organizatorisko vajadzību novērtējumu. Apstrīdētā lēmuma 9. punkta b) apakšpunktā ir sniegta informācija par prasītājas profesionālās karjeras vēsturi un iekļauts novērtējums par viņas spēju pielāgoties, pamatojoties uz datiem, kas attiecas uz viņas profesionālo karjeru līdz apstrīdētā lēmuma pieņemšanas datumam. Apstrīdētā lēmuma 9. punkta d) un e) apakšpunktā ir iekļauts novērtējums par prasītājas mobilitātes potenciālu un e) apakšpunktā izdarīts secinājums par tā neesamību. Tomēr šā potenciāla novērtējums nav turpmāko organizatorisko vajadzību novērtējums, ciktāl tas attiecas uz jautājumu, vai prasītāju varētu norīkot darbā citā dienestā, un neattiecas uz jautājumu par to, vai izmaksu lietderības ziņā ir vēlams veikt ieguldījumus prasītājas profesionālajā apmācībā, lai viņa varētu pielāgoties gaidāmajām reformām. Jebkurā gadījumā no 2015. gada 17. novembra personāla nodaļas paziņojuma (skat. iepriekš 11. punktu), uz kura pamata tika novērtēts prasītājas mobilitātes potenciāls, izriet, ka šā potenciāla novērtēšanu arī ietekmēja prasītājas personīgā izvēle, kura, kā minēts šajā paziņojumā, bija atteikties no vairākām pieejamām amata vietām. Šajā paziņojumā nebija iekļauts turpmāko organizatorisko vajadzību novērtējums.

- 155 Treškārt, ir jānorāda, ka savā sūdzībā par apstrīdēto lēmumu prasītāja vēlreiz it īpaši apstrīdēja tādu reformu pastāvēšanu, kas attiecībā uz viņu pamatotu Civildienesta noteikumu 42.c panta piemērošanu. Tomēr lēmumā, ar kuru sūdzība tika noraidīta, netika sniegta atbilde uz šo prasītājas apgalvojumu, un vispārīgākā ziņā tajā nebija izklāstīts neviens apstāklis, kas liecinātu, ka Padome būtu veikusi faktisku un prospektīvu organizatorisko vajadzību novērtējumu. Šī iestāde savā analizē vienīgi novērtēja prasītājas spēju iegūt jaunas kompetences un pielāgoties darba vides pārmaiņām un pamatoja savu secinājumu par šādas kapacitātes trūkumu ar apgalvojumu, kura kopsavilkums ir iekļauts lēmuma par sūdzības noraidīšanu 33. punktā, saskaņā ar kuru “persona, kurai jau tā ir grūtības paveikt savu ikdienas darbu, nespēj uzņemties pūles, kas jāpieliek, lai pielāgotos mainīgajai realitātei”.
- 156 Ceturtkārt, Vispārējā tiesā Padome savā iebildumu rakstā, atbildot uz prasītājas argumentu par to, ka nav tikušas identificētas reālas organizatoriskās vajadzības, kuru dēļ būtu jāiegūst jaunas kompetences (skat. iepriekš 128. punktu), vienīgi apgalvo, atsaucoties uz apstrīdētā lēmuma 9. punkta c) apakšpunktu, ka “darba metodes izmaiņas PĢS un pieaugošas vajadzības personāla pielāgošanās spēju ziņā, tostarp attiecībā uz AST funkciju grupas ierēdņiem, nav tikai hipotētiska rakstura, bet gan ir realitāte, kas iecelējinstiūcijai ir jāņem vērā”. Šis vienkāršais Padomes apgalvojums nekādā veidā nepierāda, ka būtu tikusi veikta faktiska un prospektīva organizatorisko vajadzību novērtēšana, un nepievieno nekādu citu būtisku informāciju apstrīdētā lēmuma 9. punkta c) apakšpunktā iekļautajai informācijai, kas pati par sevi nav pietiekama šāda pamatojuma nolūkā (skat. iepriekš 153. punktu). Padomes atbildes rakstā uz repliku minētajos argumentos arī ir izklāstīts vienīgi apstrīdētā lēmuma 9. punkts.
- 157 Turklāt Vispārējā tiesā Padomes minētā atsauce uz [konfidenciāli] nodaļas vadītāja 2015. gada 26. oktobra paziņojumu (skat. iepriekš 11. punktu) attiecībā uz [konfidenciāli] dienesta reorganizāciju, kas notika 2014. gadā pēc tam, kad darbu uzsāka jauns [konfidenciāli], nesniedz nekādu lietderīgu informāciju par jautājumu, vai pastāv šā dienesta, [konfidenciāli] nodaļas vai PĢS kopumā faktiski un prospektīvi organizatorisko vajadzību novērtējums. Proti, kā turklāt arī izriet no minētā 2015. gada 26. oktobra paziņojuma un kā tika apstiprināts Padomes atbildes rakstā uz repliku, atsauce uz agrāk notikušo reorganizāciju tika minēta vienīgi, lai pamatotu secinājumu par apgalvoto prasītājas nespēju iegūt jaunas kompetences un pielāgoties darba vides pārmaiņām.
- 158 Piektkārt, runājot par Padomes izteikto argumentu atbildes raksta uz repliku 42. punktā, ko varētu saprast arī tādējādi, ka šī iestāde, šajā lietā novērtējot turpmākās organizatoriskās vajadzības, bija ņēmusi vērā darbinieku skaita samazinājumu, kas tai bija jāveic, Padome tiesas sēdē, atbildot uz Vispārējās tiesas uzdoto jautājumu, precizēja, ka tas tā nav. Turklāt šāda vajadzību ņemšana vērā neizriet ne no apstrīdētā lēmuma satura, ne arī no lēmuma par sūdzības noraidīšanu satura.
- 159 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, ir jākonstatē, ka Padome nav pierādījusi, ka apstrīdētais lēmums tika pieņemts, faktiski īstenojot tās rīcības brīvību attiecībā uz turpmāku organizatorisko vajadzību pastāvēšanu, kuru dēļ prasītājai būtu jāiegūst jaunas kompetences, jo tā nav pierādījusi, ka būtu veikusi prospektīvu novērtējumu un ņēmusi vērā, no vienas puses, gaidāmo reformu veidu un apmēru un, no otras puses, iestādes organizatoriskās vajadzības kopumā, kura veikšanu tā apliecina. Toties no lietas materiāliem izriet, ka Padome apstrīdēto lēmumu patiesībā pamatoja tikai uz novērtējumu attiecībā uz prasītājas spēju iegūt jaunas kompetences. Tomēr, tā kā šis novērtējums nebija saistīts ar faktisku un prospektīvu organizatorisko vajadzību novērtējumu, Padome ir veikusi nepareizu Civildienesta noteikumu 42.c panta izmantošanu, kuru veicot attiecīgajai iestādei ir jāņem vērā objektīvi apstākļi, kas saistīti ar “organizatoriskām vajadzībām”. Proti, tā kā organizatoriskās vajadzības nav tikušas ņemtas vērā, iepriekš minētajā normā paredzētā atvaļinājuma noteikšanai varētu būt disciplinārlietas raksturs attiecībā uz ierēdņiem, uz ko attiecas minētais pasākums.
- 160 Šādos apstākļos ir jāsecina, ka Padome ir pārkāpusi plašās rīcības brīvības robežas, kas tai bija šajā lietā, un ka, pamatojoties uz to, otrs pamats ir jāapmierina. No tā izriet, ka ir jāatceļ apstrīdētais lēmums, ar kuru prasītājai tika noteikts atvaļinājums dienesta interesēs, bez nepieciešamības izskatīt pārējos viņas izvirzītos pamatus.

C. Par prasību par zaudējumu atlīdzību

- 161 Prasītāja apgalvo, ka apstrīdētais lēmums radīja viņai mantisku kaitējumu un morālu kaitējumu.
- 162 Mantiskais kaitējums galvenokārt esot ienākumu zaudējums, un Padomei esot jāņem vērā visas sekas, kādas izrietētu no apstrīdētā lēmuma un lēmuma par sūdzības noraidīšanu atcelšanas.
- 163 Konkrēti, Padomei esot prasītājai jāatlīdzina starpība starp, pirmkārt, *neto* darba samaksu (pamatalga un pabalsti) un pabalstu, kas tiek izmaksāts saskaņā ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu (kā noteikts Civildienesta noteikumu IV pielikumā) par laikposmu no 2016. gada janvāra līdz martam, un, otrkārt, starp viņas *neto* darba samaksu (pamatalga un pabalsti) un pensiju, sākot no 2016. gada 1. aprīļa. Šajos aprēķinos esot jāņem vērā prasītājas karjeras attīstības iespēju aizskārums ne tikai attiecībā uz iespēju iegūt jaunus amata līmeņus, bet arī uz paaugstināšanas iespēju pirms pensionēšanās, kas noteikta 65 gadu vecumā. Visbeidzot, šīm summām kopumā būtu jāpiemēro nokavējuma procenti pēc Eiropas Centrālās bankas (ECB) noteiktās likmes, kas palielināta par diviem procentpunktiem. Prasītāja lēš zaudējumus 121 101,72 EUR apmērā, šajā summā tostarp neieskaitot nokavējuma procentus, divu jaunu amata līmeņu saņemšanu 2018. gada 1. aprīlī un 2020. gada 1. aprīlī un profesionālās karjeras attīstību, saņemot paaugstinājumu.
- 164 Runājot par mantisko kaitējumu, prasītāja atsauca arī uz finanšu grūtībām, ko izraisīja divi iepriekš minētie lēmumi. [konfidenciāli] Mantisko kaitējumu, kas izriet no šiem apstākļiem, prasītāja lēš 30 000 EUR apmērā, ar nosacījumu, ka summa var tikt pielāgota.
- 165 [konfidenciāla informācija]
- 166 [konfidenciāla informācija]
- 167 [konfidenciāla informācija]
- 168 [konfidenciāla informācija]
- 169 Prasītāja secina, ka nodarīto morālo kaitējumu nevar atlīdzināt tikai ar atceļošu spriedumu, un novērtē šā kaitējuma atlīdzību 70 000 EUR apmērā *ex aequo et bono*.
- 170 Padome, ko atbalsta Komisija, pamatlietā lūdž prasību par zaudējumu atlīdzību noraidīt un pakārtoti apgalvo, ka prasītājas prasītās summas attiecībā uz apgalvotajiem kaitējumiem šķiet pārmērīgas un būtu jāsamazina līdz atbilstošākam līmenim.
- 171 No pastāvīgās judikatūras izriet, ka saistībā ar prasību par zaudējumu atlīdzību, ko cēlis ierēdnis vai darbinieks, Savienības atbildības iestāšanās paredz nosacījumu kopuma izpildi, proti, nosacījumi ir šādi – iestādēm pārmesta prettiesiska darbība, zaudējumu reāla pastāvēšana un cēloņsakarības esamība starp rīcību un zaudējumiem (skat. spriedumu, 2012. gada 12. jūlijs, Komisija/*Nanopoulos*, T-308/10 P, EU:T:2012:370, 102. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 172 Prasītāja šajā lietā norāda, ka pastāv mantisks kaitējums un morāls kaitējums.

1. Par mantisko kaitējumu

- 173 Prasītājas apgalvotais mantiskais kaitējums sastāv no divām daļām: ienākumu zaudējums, kas izriet no atvaļinājuma noteikšanas dienesta interesēs, un finansiālās sekas, kas izriet no viņas nespējas atmaksāt savus parādus, ko tā bija uzņēmusies.

- 174 Saistībā ar pirmo daļu prasītāja apgalvo, ka “atbildētājam būtu jāņem vērā visas sekas, kādas izriet no apstrīdēto lēmumu atcelšanas”. Pēc tam viņa sīkāk izklāsta sekas.
- 175 No tā izriet, ka prasītājas prasītā mantiskā kaitējuma atlīdzinājums pārklājas ar Padomes pienākumu saskaņā ar LESD 266. pantu, kas izriet no apstrīdētā lēmuma atcelšanas.
- 176 Šajā saistībā tiek atgādināts, ka saskaņā ar LESD 266. pantu iestādei, kuras pieņemto tiesību aktu ir atcēlusi Savienības tiesa, ir jāveic vajadzīgie pasākumi nolūkā izpildīt lēmumu par atcelšanu, lai kompensētu tās pieļautā pārkāpuma sekas. Līdz ar to administrācijai principā ir jānodrošina attiecīgajam ierēdnim tieši tāda situācija, kādā tas šobrīd atrastos, ja nebūtu izdarīts konstatētais pārkāpums. Tādēļ, lai laika aspektā izlabotu iespējamās minētā pārkāpuma sekas un ar nosacījumu, ka tiek pienācīgi ievērota ieinteresēto personu tiesiskā palāvība, administrācija var pieņemt aktu, kam ir atpakaļejošs spēks (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2011. gada 13. septembris, AA/Komisija, F-101/09, EU:F:2011:133, 41. punkts).
- 177 Tādējādi, tā kā prasītājas prasītā mantiskā kaitējuma pirmās daļas atlīdzinājums pārklājas ar Padomes pienākumiem, kuri izriet no apstrīdētā lēmuma atcelšanas, ir jākonstatē, ka prasītājas prasījums ir priekšlaicīgs un līdz ar to nevar tikt apmierināts (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 17. novembris, *Teeäär/ECB*, T-555/16, nav publicēts, EU:T:2017:817, 59. punkts).
- 178 Attiecībā uz otro daļu ir jākonstatē, ka prasītāja nav pierādījusi, ka finansiālie zaudējumi ir reāli un droši zināmi. [*konfidenciāli*] Ar šiem apstākļiem nevar pierādīt droši zināmu zaudējumu pastāvēšanu, bet gan tikai hipotētisku zaudējumu iespējamību.
- 179 No otras puses, ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru zaudējumiem, lai tie būtu atlīdzināmi, ir pietiekami tieši jāizriet no pārnestās rīcības (spriedumi, 1979. gada 4. oktobris, *Dumortier* u.c./Padome, 64/76, 113/76, 167/78, 239/78, 27/79, 28/79 un 45/79, EU:C:1979:223, 21. punkts; 1997. gada 25. jūnijs, *Perillo/Komisija*, T-7/96, EU:T:1997:94, 41. punkts, un 2000. gada 27. jūnijs, *Meyer/Komisija*, T-72/99, EU:T:2000:170, 49. punkts). Prasītājam ir jāsniedz pierādījumi par cēloņsakarību (spriedumi, 1995. gada 18. septembris, *Blackspur* u.c./Padome un Komisija, T-168/94, EU:T:1995:170, 40. punkts un tajā minētā judikatūra, un 2004. gada 14. oktobris, I/Tiesa, T-256/02, EU:T:2004:306, 49. punkts). Tomēr šajā lietā prasītāja nav pierādījusi pietiekami tiešas saiknes esamību starp ienākumu samazināšanos, kas izrietēja no apstrīdētā lēmuma, un savu nespēju atmaksāt parādus, ko viņa bija uzņēmusies. Šāda nespēja atmaksāt parādus varētu būt sekas vairākiem faktoriem, kuri neietilpst Padomes ietekmes sfērā, un it īpaši prasītājas veiktajai finanšu pārvaldībai, attiecībā uz ko Padome nevar uzskatīt par atbildīgu.
- 180 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, prasītājas prasījumi par mantiskā kaitējuma atlīdzību ir jānoraida.

2. Par morālo kaitējumu

- 181 Savienības tiesa precizēja, ka prettiesiska akta atcelšana pati par sevi var tikt uzskatīta par atbilstošu un principā pietiekamu atlīdzinājumu par visu morālo kaitējumu, kas varēja būt radīts ar šo aktu, ja vien prasītāja nepierāda, ka viņa ir cietusi tādu morālu kaitējumu, kurš ir nošķirams no prettiesiskuma, kas pamato atcelšanu, un kuru nav iespējams pilnībā atlīdzināt ar šo atcelšanu (skat. spriedumu, 2004. gada 31. marts, *Girardot/Komisija*, T-10/02, EU:T:2004:94, 131. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 182 Šajā lietā apstākļi, kas ir norādīti iepriekš 166. un 167. punktā un, iespējams, radījuši morālo kaitējumu, ir saistīti ar apstrīdētā lēmuma pieņemšanu. Šajā ziņā Vispārējā tiesa uzskata, ka šajā lietā minētā lēmuma atcelšana ir atbilstoša kompensācija par apgalvoto morālo kaitējumu, kas izriet no šiem apstākļiem.

- 183 Runājot par iepriekš 165. punktā minēto morālo kaitējumu, tam nav nekādas saiknes ar apstrīdēto lēmumu [*konfidenciāli*].
- 184 Runājot par iepriekš 168. punktā minēto morālo kaitējumu, ir jānorāda, ka prasītāja nav pierādījusi pietiekami tiešas saiknes esamību starp ienākumu samazināšanos, kas izriet no apstrīdētā lēmuma, un [*konfidenciāli*].
- 185 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, prasītājas prasījums atlīdzināt morālo kaitējumu arī ir jānorāda. Tādēļ viņas prasījumi par zaudējumu atlīdzību ir jānorāda kopumā.

IV. Par tiesāšanās izdevumiem

- 186 Atbilstoši Reglamenta 134. panta 1. punktam lietas dalībniekam, kuram nolēmums ir nelabvēlīgs, piespriež atlīdzināt tiesāšanās izdevumus, ja to ir prasījis lietas dalībnieks, kuram nolēmums ir labvēlīgs.
- 187 Tā kā Padomei spriedums ir nelabvēlīgs, tai ir jāpiespriež atlīdzināt tiesāšanās izdevumus saskaņā ar prasītājas prasījumiem.
- 188 Parlaments un Komisija paši sedz savus tiesāšanās izdevumus saskaņā ar Reglamenta 138. panta 1. punktu.

Ar šādu pamatojumu

VISPĀRĒJĀ TIESA (otrā palāta paplašinātā sastāvā)

nospiež:

- 1) **Atcelt 2015. gada 8. decembra lēmumu, ar kuru FV tika noteikts atvaļinājums dienesta interesēs.**
- 2) **Noraidīt prasību pārējā daļā.**
- 3) **Eiropas Savienības Padome sedz savus tiesāšanās izdevumus, kā arī atlīdzina FV tiesāšanās izdevumus.**
- 4) **Eiropas Parlaments un Eiropas Komisija sedz savus tiesāšanās izdevumus paši.**

Prek

Buttigieg

Schalin

Berke

Costeira

Pasludināts atklātā tiesas sēdē Luksemburgā 2018. gada 14. decembrī.

[Paraksti]

Satura rādītājs

I. Tiesvedības priekšvēsture	2
II. Tiesvedība un lietas dalībnieku prasījumi	4
III. Juridiskais pamatojums	7
A. Par prasības priekšmetu	7
B. Par prasību atcelt tiesību aktu	8
1. Par pirmo pamatu, kas attiecas uz Civildienesta noteikumu 42.c panta prettiesiskumu	8
a) Ievada apsvērumi	8
b) Par atšķirīgas attieksmes vecuma dēļ esamību	11
c) Par Pamattiesību hartas 52. panta 1. punktā minēto kritēriju ievērošanu	12
1) Par jautājumu, vai atšķirīga attieksme vecuma dēļ, kas ir ieviesta ar Civildienesta noteikumu 42.c pantu, ir Savienības atzīts vispārējās nozīmes mērķis	13
2) Par samērīgumu	15
2. Par otro pamatu, kas attiecas uz Civildienesta noteikumu 42.c panta un PP 71/15 pārkāpumu, kā arī acīmredzamām kļūdām vērtējumā	17
a) Par šajā lietā piemērojamo tiesību normu noteikšanu	17
b) Par turpmāku organizatorisko vajadzību novērtējumu šajā lietā	19
C. Par prasību par zaudējumu atlīdzību	22
1. Par mantisko kaitējumu	22
2. Par morālo kaitējumu	23
IV. Par tiesāšanās izdevumiem	24