



Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU DO SPRAW SŁUŻBY PUBLICZNEJ UNII EUROPEJSKIEJ

(pierwsza izba)

z dnia 6 października 2015 r.*

Służba publiczna — Zatrudnienie — Konkurs otwarty — Umieszczenie na liście rezerwy kadrowej —
Decyzja organu powołującego o niezatrudnieniu laureata — Podział kompetencji między komisją
konkursową a organem powołującym — Warunki dopuszczenia do konkursu —
Minimalne doświadczenie zawodowe — Sposoby obliczania — Oczywisty błąd w ocenie komisji
konkursowej — Brak — Utrata szansy na zatrudnienie — Odszkodowanie

W sprawie F-119/14

mającej za przedmiot skargę wniesioną na podstawie art. 270 TFUE, znajdującego zastosowanie do
traktatu EWEA na mocy jego art. 106a,

FE, zamieszkała w Luksemburgu (Luksemburg), reprezentowana przez adwokatów L. Levi i A. Blota,

strona skarżąca,

przeciwko

Komisji Europejskiej, reprezentowanej przez J. Curralla i G. Gattinarę, działających w charakterze
pełnomocników,

strona pozwana,

SĄD DO SPRAW SŁUŻBY PUBLICZNEJ (pierwsza izba)

w składzie: R. Barents, prezes, E. Perillo (sprawozdawca) i J. Svenningsen, sędziowie,

sekretarz: P. Cullen, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 11 czerwca 2015 r.,

wydaje niniejszy

* Język postępowania: francuski.

Wyrok

- 1 Pismem, które wpłynęło do sekretariatu Sądu w dniu 24 października 2014 r., FE wniosła niniejszą skargę o stwierdzenie nieważności odmownej decyzji organu powołującego Komisji Europejskiej (zwanego dalej „organem powołującym”) z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie zatrudnienia jej przez Dyрекcję Generalną (DG) ds. Sprawiedliwości z listy rezerwy kadrowej konkursu EPSO/AD/42/05, a także odszkodowania za szkodę i zadośćuczynienia za krzywdę doznane z powodu tej decyzji.

Ramy prawne

- 2 W zakresie naboru urzędników art. 5 regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej, w wersji obowiązującej w czasie wystąpienia okoliczności, których dotyczy niniejsza sprawa (zwany dalej „regulaminem pracowniczym”), stanowi w szczególności w ust. 3, co następuje:

„Powołanie wymaga przynajmniej:

[...]

- c) dla grupy funkcyjnej [administratorów] w grupach zaszerogowania 7–16:
- (i) poziomu wykształcenia odpowiadającego ukończonym, trwającym normalnie cztery lata lub dłużej, studiom uniwersyteckim, potwierdzonym dyplomem; lub
 - (ii) wykształcenia, które odpowiada ukończeniu studiów wyższych potwierdzonych dyplomem oraz przynajmniej rocznego, właściwego doświadczenia zawodowego, w przypadku gdy normalny okres trwania studiów wyższych wynosi przynajmniej trzy lata, lub
 - (iii) jeżeli jest to uzasadnione w interesie służby, wyzkolenia zawodowego równorzędnego szczebla”.
- 3 Artykuł 28 regulaminu pracowniczego ma następujące brzmienie:

„Na urzędnika może zostać powołany jedynie ten, kto:

- a) jest obywatelem jednego z państw członkowskich Unii i korzysta z pełni praw obywatelskich; organ powołujący może odstąpić od wymogu posiadania takiego obywatelstwa;
- b) wypełnił wszelkie swoje zobowiązania wynikające z przepisów dotyczących pełnienia służby wojskowej;
- c) posiada odpowiednie cechy charakteru dla wykonywania swoich obowiązków;
- d) z zastrzeżeniem przepisów art. 29 ust. 2 [regulaminu pracowniczego], spełnił wymogi konkursu przeprowadzanego w oparciu o świadectwa posiadanych kwalifikacji albo testy [egzaminy], lub zarówno świadectwa [posiadanych] kwalifikacji jak i testy [egzaminy], zgodnie z przepisami załącznika III;
- e) jest wystarczająco sprawny fizycznie, aby wykonywać swoje obowiązki;
- f) wykazuje biegłą znajomość jednego z języków Unii oraz zadowalającą znajomość innego języka Unii w zakresie niezbędnym dla wykonywania swoich obowiązków”.

4 Artykuł 30 regulaminu pracowniczego stanowi:

„W odniesieniu do każdego konkursu organ powołujący powołuje komisję konkursową. Komisja ta sporządza listę odpowiednich kandydatów.

Organ powołujący decyduje, których z tych kandydatów powołać na wakujące stanowiska”.

5 Artykuł 4 załącznika III do regulaminu stanowi:

„Organ powołujący sporządza listę kandydatów, którzy spełniają warunki określone w art. 28 lit. a), b) i c) regulaminu pracowniczego, oraz przekazuje ją, łącznie z aktami kandydatów, przewodniczącemu komisji konkursowej”.

6 Artykuł 5 załącznika III do regulaminu pracowniczego stanowi:

„Po zbadaniu tych akt komisja konkursowa sporządza listę kandydatów, którzy spełniają wymogi określone w ogłoszeniu o konkursie.

W przypadku konkursu przeprowadzanego w oparciu o test [egzamin] wszyscy kandydaci wpisani na listę są dopuszczani do testów.

[...]”.

7 Wreszcie, w odniesieniu do wymaganych kwalifikacji i dwóch pierwszych warunków dopuszczenia tytuł A pkt II ogłoszenia o konkursie EPSO/AD/42/05 (zob. pkt 8 niniejszego wyroku) stanowi, co następuje:

„Do konkursu są dopuszczeni kandydaci, którzy [...] spełniają następujące warunki:

1. Świadectwa lub dyplomy Kandydaci muszą legitymować się dyplomem ukończenia wyższych studiów prawniczych w Polsce.

2. Istnienie wcześniejszego doświadczenia zawodowego Po studiach uniwersyteckich określonych [w pkt 1] wymagane jest co najmniej dwuletnie doświadczenie zawodowe”.

Okoliczności faktyczne leżące u podstaw sporu

8 W dniu 8 grudnia 2005 r. Europejski Urząd Doboru Kadr (EPSO) opublikował ogłoszenie o konkursie otwartym EPSO/AD/42/05 (zwanym dalej „konkursem”) w celu utworzenia listy rezerwy kadrowej prawników lingwistów języka polskiego w grupie zaszeregowania AD 7, w celu obsadzenia wolnych stanowisk w instytucjach europejskich, w szczególności w Trybunale Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich (Dz.U. 2005, C 310 A, s. 3, zwane dalej „ogłoszeniem o konkursie”). Termin składania zgłoszeń został określony na dzień 11 stycznia 2006 r.

9 W tytule A pkt I ogłoszenia o konkursie, zatytułowanym „Zakres obowiązków”, zakres zadań został opisany w następujący sposób:

— Tłumaczenie lub weryfikacja tłumaczenia na język polski aktów prawnych z przynajmniej dwóch języków urzędowych Unii Europejskiej.

— Weryfikacja zgodności pod kątem językowym i prawnym tekstów legislacyjnych w języku polskim, przetłumaczonych i sprawdzonych, z innymi wersjami językowymi tych tekstów, kontrola ich jakości pod względem redakcyjnym oraz zgodności z formalnymi zasadami dotyczącymi tekstu.

[...]”.

- 10 W tytule A pkt II.2 ogłoszenia o konkursie wyjaśniono ponadto, że aby móc zakwalifikować się do egzaminów, kandydaci powinni do dnia wyznaczonego jako ostateczny termin zgłoszenia do udziału w konkursie poświadczyc „[c]o najmniej dwuletnie doświadczenie zawodowe po wymaganych studiach uniwersyteckich [...]”.
- 11 Skarżąca zgłosiła się do udziału w konkursie w dniu 27 grudnia 2005 r. W rubryce „Doświadczenie zawodowe” swojego formularza zgłoszeniowego do konkursu (zwanego dalej „formularzem zgłoszeniowym”) wskazała, że pracowała zawodowo w sześciu miejscach przez łączny okres trzydziestu jeden miesięcy, w tym przez piętnaście miesięcy dla Trybunału Sprawiedliwości jako prawnik lingwista freelance, tj. od dnia 15 października 2004 r. do dnia zgłoszenia do konkursu, oraz przez trzy miesiące jako stażystka w kancelarii prawnej W. w Brukseli (Belgia), od dnia 1 lipca do dnia 30 września 2005 r.
- 12 Skarżąca została dopuszczona do egzaminów konkursowych. Po ich zakończeniu komisja konkursowa umieściła ją na liście rezerwy kadrowej konkursu, której okres ważności ustalony początkowo na 31 grudnia 2007 r., po kilkukrotnych przedłużeniach, został przesunięty na 31 grudnia 2013 r., kiedy to ostatecznie się zakończył.
- 13 Wiadomością elektroniczną z dnia 22 maja 2013 r. skarżąca została zaproszona przez służby DG ds. Sprawiedliwości na rozmowę wstępną w dniu 28 maja 2013 r. w celu jej ewentualnego zatrudnienia na stanowisko administratora w tej Dyrekcji Generalnej. W perspektywie tego zatrudnienia służby DG ds. Zasobów Ludzkich i Bezpieczeństwa (zwanej dalej „DG ds. Zasobów Ludzkich”) w wiadomości elektronicznej przesłanej do skarżącej w dniu 24 maja 2013 r., z kopią do DG ds. Sprawiedliwości, powiadomiły również skarżącą, że ze względu na to, iż obecnie jest ona członkiem personelu tymczasowego w Trybunale Sprawiedliwości „badanie lekarskie [przy przyjęciu do pracy] nie jest konieczne, gdyż w przypadku zatrudnienia w Komisji [DG ds. Zasobów Ludzkich] zwróci się o przekazanie opinii o jej zdolności do pracy”.
- 14 W czerwcu 2013 r. skarżąca została poinformowana przez DG ds. Sprawiedliwości, że została wybrana na stanowisko administratora oraz że wniosek dotyczący jej zatrudnienia został przekazany do DG ds. Zasobów Ludzkich.
- 15 Z dokumentów zawartych w aktach sprawy wynika, że w czerwcu 2013 r. właściwe służby Komisji poinformowały również skarżącą, iż „[z] uwagi na fakt, że Komisja nie brała udziału w organizacji konkursu [...] oraz że lista rezerwy kadrowej tego konkursu, na której znajduje się skarżąca, jest listą prawników lingwistów, a nie administratorów, do komisarza ds. zasobów ludzkich i bezpieczeństwa należy złożyć wniosek o odstępstwo, ponieważ Komisja ma zasadę, by nie korzystać z tych list poza istotnymi wyjątkami dla służby prawnej oraz kilku specjalistycznych stanowisk w innych [dyrekcjach generalnych]”, pod pewnymi warunkami.
- 16 Wiadomością elektroniczną z dnia 26 lipca 2013 r. kierownik wydziału ds. prawa umów DG ds. Sprawiedliwości przekazał skarżącej informację, że DG ds. Zasobów Ludzkich wyraziła „zgodę na jej zatrudnienie [na zasadzie odstępstwa] jako administratora [z] listy rezerwy kadrowej prawników lingwistów”, podkreślając jednocześnie, iż DG ds. Zasobów Ludzkich skontaktuje się z nią oraz że skarżąca nie powinna podejmować żadnych działań do otrzymania oficjalnej informacji od tej Dyrekcji Generalnej.
- 17 Pod koniec sierpnia 2013 r. DG ds. Zasobów Ludzkich zwróciła się do skarżącej o dostarczenie dokumentów potwierdzających jej doświadczenie zawodowe sprzed złożenia formularza zgłoszeniowego, w świetle zawartego w ogłoszeniu o konkursie warunku dopuszczenia odnoszącego się do co najmniej dwóch lat doświadczenia zawodowego.

- 18 W okresie od końca sierpnia 2013 r. do listopada 2013 r. skarżąca odbyła szereg spotkań z przedstawicielami DG ds. Zasobów Ludzkich oraz przedstawiła różne dokumenty i wyjaśnienia, aby objaśnić kwestię doświadczenia zawodowego, na które powołała się w swoim formularzu zgłoszeniowym. We wspomnianym okresie przedstawiciele DG ds. Sprawiedliwości wielokrotnie potwierdzali swoje zainteresowanie zatrudnieniem skarżącej.
- 19 Pismem z dnia 17 grudnia 2013 r. organ powołujący poinformował skarżącą, że jej zatrudnienie w DG ds. Sprawiedliwości nie będzie mogło mieć miejsca ze względu na to, że nie spełnia warunku dopuszczenia do konkursu związanego z wymaganym doświadczeniem zawodowym (zwanym dalej „sporną decyzją”). Zdaniem organu powołującego w dniu upływu terminu zgłoszeń do konkursu skarżąca posiadała jedynie dwadzieścia dwa miesiące doświadczenia zawodowego, zamiast dwóch lat wymaganych w ogłoszeniu o konkursie. Podstawą takiego stwierdzenia była okoliczność, że organ powołujący uznał w ramach doświadczenia zawodowego jako „tłumacz[ka] freelance” dla Trybunału Sprawiedliwości jedynie siedem miesięcy, a w ramach doświadczenia zawodowego jako stażysty w kancelarii adwokackiej W. – tylko dwa miesiące, co nie odpowiadało piętnastu i trzem miesiącom wpisanym przez skarżącą w formularzu zgłoszeniowym. W spornej decyzji wyjaśniono również, że w odniesieniu do pracy „freelance dla [Trybunału Sprawiedliwości]” okres doświadczenia zawodowego skarżącej został obliczony na podstawie łącznej liczby przetłumaczonych stron, czyli 721, i normy wynoszącej 5 stron dziennie, uznanej za odpowiednią dla Komisji i znacząco niższej od normy wynoszącej 8 stron dziennie przyjętej w Trybunale Sprawiedliwości.
- 20 W dniu 14 marca 2014 r. skarżącą złożyła zażalenie na sporną decyzję. Zażalenie zostało oddalone decyzją organu powołującego z dnia 14 lipca 2014 r. (zwaną dalej „decyzją oddalającą zażalenie”).

Żądania stron

- 21 Strona skarżącą wnosi do Sądu o:
- stwierdzenie nieważności spornej decyzji;
 - stwierdzenie nieważności decyzji o oddaleniu zażalenia;
 - zasądzenie od Komisji kwoty 26 132,85 EUR wraz z odsetkami za zwłokę, nakazanie uiszczenia składek na system emerytalny od września 2013 r. oraz zasądzenie od Komisji symbolicznej kwoty 1 EUR tytułem zadośćuczynienia za krzywdę;
 - obciążenie Komisji kosztami postępowania;
- 22 Komisja wnosi do Sądu o:
- odrzucenie skargi w części jako niedopuszczalnej, a w części oddalenie jej jako bezzasadnej;
 - obciążenie skarżącą kosztami postępowania.

Co do prawa

1. Przedmiot skargi

- 23 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem żądanie stwierdzenia nieważności przedstawione formalnie w odniesieniu do decyzji o oddaleniu zażalenia skutkuje zaskarżeniem do Sądu aktu, na który zażalenie zostało złożone, jeżeli decyzja ta pozbawiona jest autonomicznej treści (zob. podobnie wyrok Trybunału z dnia 17 stycznia 1989 r., Vainker/Parlament, 293/87, EU:C:1989:8, pkt 8).

24 W niniejszym przypadku decyzja o oddaleniu zażalenia potwierdza sporną decyzję. W związku z powyższym żądanie stwierdzenia nieważności decyzji oddalającej zażalenie nie ma autonomicznej treści i należy uznać, że skierowane jest formalnie przeciwko spornej decyzji, doprecyzowanej w decyzji oddalającej zażalenie (zob. podobnie wyrok z dnia 10 czerwca 2004 r., *Eveillard/Komisja*, T-258/01, EU:T:2004:177, pkt 32).

2. W przedmiocie żądania stwierdzenia nieważności spornej decyzji

25 W uzasadnieniu żądania stwierdzenia nieważności skarżąca podnosi cztery zarzuty, z których w istocie:

- pierwszy dotyczy braku kompetencji organu powołującego;
- drugi, podniesiony posiłkowo, dotyczy oczywistego błędu w ocenie popełnionego przez organ powołujący, a także naruszenia ogłoszenia o konkursie oraz zasad pewności prawa i równego traktowania;
- trzeci dotyczy naruszenia zasady dobrej administracji oraz obowiązku staranności, a także naruszenia rozsądnego terminu;
- czwarty dotyczy niezgodności z prawem warunku dopuszczenia do udziału w konkursie odnoszącym się do doświadczenia zawodowego.

W przedmiocie zarzutu pierwszego dotyczącego braku kompetencji organu powołującego

Argumenty uczestników

- 26 Zdaniem skarżącej organ powołujący wyszedł poza przysługujące mu uprawnienia kontrolne decyzji komisji konkursowej ustanowione w orzecznictwie, gdyż w tym wypadku nic nie wskazywało, że decyzja komisji o dopuszczeniu skarżącej do egzaminów konkursowych, a następnie o umieszczeniu jej na liście rezerwy kadrowej jest dotknięta oczywistym błędem w ocenie.
- 27 W tym względzie skarżąca podnosi po pierwsze, że w odniesieniu do wymaganego dwuletniego doświadczenia zawodowego ogłoszenie o konkursie nie wyjaśniało, czy miało to być zatrudnienie w pełnym czy w niepełnym wymiarze czasu.
- 28 Po drugie, w odniesieniu do pracy prawnika lingwisty wykonywanej przez skarżącą dla Trybunału Sprawiedliwości zarówno charakter freelance tej działalności, jak i okoliczność jednoczesnego kontynuowania studiów wynikały jednoznacznie z dokumentów, które załączyła do swojego formularza zgłoszeniowego. Ponadto nie istnieje wymóg podziału łącznej liczby przetłumaczonych stron przez jakąkolwiek dzienną normę w celu określenia czasu trwania takiego doświadczenia zawodowego w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 29 Po trzecie, co się tyczy stażu w kancelarii adwokackiej W., nic nie stało na przeszkodzie, aby komisja konkursowa porównała oświadczenia złożone przez skarżącą w formularzu zgłoszeniowym z dokumentami, które do niego załączyła, w związku z czym nie ma podstaw, by uznać, że komisja konkursowa została wprowadzona w błąd sposobem, w jakim wymiar tego doświadczenia zawodowego został przedstawiony w formularzu zgłoszeniowym.

- 30 Tym samym organ powołujący, który nie jest zaznajomiony z metodologią czy zasadami obliczania zastosowanymi przez komisję konkursową w celu obliczenia okresu doświadczenia zawodowego skarżącej, nie może uzasadnić ponownego badania dopuszczenia jej kandydatury do konkursu bez naruszenia zasad pewności prawa i ochrony uzasadnionych oczekiwań, które to zasady powinny charakteryzować system selekcji urzędników instytucji Unii Europejskiej.
- 31 Ze swej strony Komisja przypomina po pierwsze, że zgodnie z orzecznictwem w przypadku wymagania w ogłoszeniu o konkursie minimalnego doświadczenia zawodowego wymóg ten należy rozumieć jako odnoszący się do czasu trwania zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin we wspomnianym okresie lub do czasu trwania zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin równorzędnego w zakresie czasu pracy z wymaganym okresem zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin.
- 32 Zważywszy na brzmienie ogłoszenia o konkursie oraz na okoliczność, że wykonywanej przez skarżącą pracy „tłumacza freelance” dla Trybunału Sprawiedliwości nie można utożsamiać z pracą w pełnym wymiarze godzin, ponieważ skarżąca mogła całkowicie swobodnie dysponować swoim czasem pracy, a nawet jednocześnie kontynuować studia, komisja konkursowa powinna była „przeliczyć” takie doświadczenie zawodowe na pracę w pełnym wymiarze godzin.
- 33 Tymczasem, zdaniem Komisji, umieszczenie skarżącej na liście rezerwy kadrowej konkursu wskazuje na oczywisty błąd w ocenie popełniony przez komisję konkursową, która uznała czas trwania doświadczenia zawodowego jako „tłumacza freelance” Trybunału Sprawiedliwości w oparciu o daty początku i końca tej pracy, jakie zostały wskazane w formularzu zgłoszeniowym, nie troszcząc się o to, że nie chodziło o pracę w pełnym wymiarze godzin, nie zdając sobie sprawy z charakteru freelance tej pracy i, w końcu, nie stosując żadnej metody w celu obliczenia czasu trwania pełnoetatowego zatrudnienia odpowiadającego danemu doświadczeniu zawodowemu.
- 34 Po drugie, zdaniem Komisji, komisja konkursowa nie mogła, nie popełniając błędu w ocenie, zaliczyć trzech miesięcy doświadczenia zawodowego z tytułu stażu w kancelarii adwokackiej W., wskazanego przez skarżącą w formularzu zgłoszeniowym, ponieważ w jedynym dokumencie będącym w posiadaniu komisji konkursowej, a mianowicie w zaświadczeniu o praktyce załączonym do formularza zgłoszeniowego, wskazano jedynie czterdzieści dni stażu rozłożone w okresie od maja do września 2005 r.
- 35 W związku z tym komisja konkursowa, której czujność powinny wzbudzić zresztą dokumenty załączone do formularza zgłoszeniowego, popełniła szereg oczywistych błędów w ocenie, stwierdzając, że skarżąca spełnia warunek dopuszczenia do konkursu dotyczący doświadczenia zawodowego. W tych okolicznościach organ powołujący miał obowiązek zaniechać dalszego postępowania w sprawie decyzji komisji konkursowej o umieszczeniu skarżącej na liście rezerwy kadrowej i mógł jedynie odmówić jej zatrudnienia. Należy zatem oddalić zarzut pierwszy skargi jako bezzasadny.

Ocena Sądu

- 36 Podniesiony przez skarżącą zarzut braku kompetencji dotyczy zasadniczo pytania o warunki wykonywania i zakres prawny uprawnień kontrolnych organu powołującego w odniesieniu do decyzji podejmowanych przez komisję konkursową w ramach jej własnych kompetencji.
- 37 W świetle szeregu różnych argumentów przedstawionych przez skarżącą i Komisję na analizę pierwszego zarzutu składać się powinno pięć odrębnych, ale ściśle ze sobą powiązanych części, a mianowicie: część pierwsza dotycząca podziału uprawnień między organem powołującym a komisją konkursową; część druga dotycząca pełnego lub niepełnego wymiaru godzin pracy w odniesieniu do wymaganego w ogłoszeniu o konkursie czasu trwania doświadczenia zawodowego; część trzecia dotycząca sposobu obliczania minimalnego okresu dwóch lat doświadczenia zawodowego; część

czwarta dotycząca zakresu uprawnienia organu powołującego do usunięcia laureata konkursu z listy rezerwy kadrowej, oraz część piąta dotycząca ewentualnego popełnienia przez komisję konkursową oczywistego błędu w ocenie czasu trwania doświadczenia zawodowego skarżącej.

- 38 Mając na uwadze powyższą analizę, należy uwzględnić pierwszy zarzut, gdyż decydując na etapie naboru o usunięciu skarżącej z listy rezerwy kadrowej w oparciu o warunki dopuszczenia, które nie zostały umieszczone w ogłoszeniu o konkursie, organ powołujący przekroczył granice swoich uprawnień, określone właśnie w ogłoszeniu o przedmiotowym konkursie, które z kolei były należycie respektowane przez komisję konkursową.

– Podział uprawnień między EPSO a komisją konkursową

- 39 W sferze zatrudnienia personelu instytucji europejskich prowadzonego w drodze organizacji konkursu otwartego sąd Unii niezmiennie twierdzi, że – zważywszy na zasadę niezależności obowiązującą przy wykonywaniu funkcji właściwych komisjom konkursowym – organ powołujący nie jest uprawniony do uchylecia lub zmiany decyzji podjętej przez komisję konkursową w ramach jej kompetencji, określonych w szczególności w art. 30 regulaminu pracowniczego oraz w art. 5 załącznika III do regulaminu pracowniczego (zob. wyrok z dnia 20 lutego 1992 r., Parlament/Hanning, C-345/90 P, EU:C:1992:79, pkt 22; postanowienie z dnia 10 lipca 2014 r., Mészáros/Komisja, F-22/13, EU:F:2014:189, pkt 48).
- 40 Jednakże, skoro organ powołujący jest zobowiązany podejmować decyzje nieobarczone niezgodnością z prawem, nie może go wiązać decyzja komisji konkursowej, której niezgodność z prawem mogłaby w konsekwencji obarczyć wadą jego własne decyzje administracyjne (zob. podobnie wyrok z dnia 20 lutego 1992 r., Parlament/Hanning, C-345/90 P, EU:C:1992:79, pkt 22). Dlatego też organ powołujący ma obowiązek sprawdzenia, przed powołaniem danej osoby na urzędnika, czy spełnia ona wymogi regulaminu pracowniczego, pod rygorem nieważności decyzji o zatrudnieniu, aby móc ją powołać zgodnie z prawem do służby Unii. Gdy jest na przykład oczywiste, że decyzja komisji konkursowej o dopuszczeniu danego kandydata do egzaminów konkursowych jest niezgodna z prawem, gdyż obarczona jest oczywistym błędem, organ powołujący, któremu komisja konkursowa przekaże listę rezerwy kadrowej, na której znajduje się kandydat, który zdał w międzyczasie egzaminy, powinien odmówić powołania tego laureata (zob. podobnie wyroki: z dnia 23 października 1986 r., Schwiering/Trybunał Obrachunkowy, 142/85, EU:C:1986:405, pkt 19, 20; z dnia 23 października 2012 r., Eklund/Komisja, F-57/11, EU:F:2012:145, pkt 49).
- 41 Niemniej, wciąż w odniesieniu do podziału uprawnień między organ powołujący a komisję konkursową, należy przypomnieć również, że celem ogłoszenia o konkursie jest zasadniczo poinformowanie w sposób przejrzysty, wyczerpujący i możliwie dokładny członków komisji konkursowej oraz osoby zgłaszające się do udziału w konkursie o warunkach prawnych umożliwiających powołanie, w stosownym przypadku, na określone stanowisko. Ponadto taki cel ogłoszenia o konkursie odpowiada właśnie podstawowemu wymogowi przestrzegania zasady pewności prawa.
- 42 Ogłoszenie o konkursie byłoby zatem bezprzedmiotowe, gdyby organ powołujący mógł usunąć z listy rezerwy kadrowej laureata, powołując się na warunek lub sposób kwalifikacji, który nie figuruje ani w tym ogłoszeniu, ani w regulaminie pracowniczym, lub który nie był w każdym razie przed przyjęciem ogłoszenia o konkursie przedmiotem publikacji, która była udostępniona, lub musiała być znana komisji konkursowej, a także zainteresowanym kandydatom (zob. podobnie, w odniesieniu do ogłoszenia o naborze, wyroki: z dnia 14 kwietnia 2011 r., Šimonis/Komisja, F-113/07, EU:F:2011:44, pkt 74; z dnia 15 października 2014 r., Moschonaki/Komisja, F-55/10 RENV, EU:F:2014:235, pkt 42).

- 43 Ogłoszenie o konkursie stanowi ramy określające zgodność z prawem każdego postępowania w sprawie naboru w celu obsadzenia stanowiska w instytucjach Unii, gdyż z zastrzeżeniem właściwych przepisów regulaminu pracowniczego wyższego rzędu, w tym załącznika III do regulaminu pracowniczego, reguluje, po pierwsze, podział kompetencji między organ powołujący a komisję konkursową przy organizacji i przebiegu egzaminów konkursowych oraz ustala, po drugie, warunki udziału kandydatów, w szczególności ich konkretny profil, a także konkretne prawa i obowiązki.
- 44 Zaś w niniejszym przypadku, jeśli chodzi o podział uprawnień między organem powołującym a komisją konkursową w ramach konkursu, w tytule B pkt 1 lit. a) ogłoszenia o konkursie dotyczącym przebiegu konkursu wyjaśniono, że w odniesieniu do dopuszczenia do konkursu „[organ powołujący] ustala listę kandydatów, którzy spełniają warunki przewidziane w tytule A pkt II.4 [ogłoszenia o konkursie] i przekazuje ją przewodniczącemu komisji konkursowej wraz z dokumentami zgłoszeniowymi kandydatów”, „przy czym warunki przewidziane w tytule A pkt II.4 [ogłoszenia o konkursie]” są ogólnymi warunkami dopuszczenia do konkursu, przejętymi zresztą z art. 28 regulaminu pracowniczego (zob. pkt 3 niniejszego wyroku).
- 45 Natomiast zgodnie z treścią tytułu B pkt 1 lit. b) „[p]o zapoznaniu się z dokumentami zgłoszeniowymi kandydatów komisja konkursowa [powinna, zresztą zgodnie z przepisami art. 5 załącznika III do regulaminu pracowniczego] określić listę osób, które spełniają warunki określone w tytule A pkt II.1, 2 i 3 [ogłoszenia o konkursie] i które w związku z tym zostały dopuszczone do konkursu”, „przy czym warunki określone w tytule A pkt II.1, 2 i 3 [ogłoszenia o konkursie]” są warunkami w zakresie świadectw lub dyplomów, doświadczenia zawodowego oraz znajomości języków obcych wymaganych w celu dopuszczenia do egzaminu (zob. pkt 7 niniejszego wyroku).
- 46 W szczególności, zgodnie z tytułem A pkt II.2 ogłoszenia o konkursie, warunkiem dopuszczenia kandydatów do egzaminów był nie tylko wymóg przewidziany w art. 5 ust. 3 lit. c) regulaminu pracowniczego, a mianowicie legitymowanie się polskim dyplomem ukończenia wyższych studiów prawnych, ale kandydaci musieli również udowodnić dodatkowo, że po ukończeniu pełnego cyklu wymaganych studiów uniwersyteckich nabyli „co najmniej dwuletnie doświadczenie zawodowe”. Jednakże ani ten ostatni przepis, ani przepisy tytułu B pkt 1 lit. b) ogłoszenia o konkursie nie dostarczały komisji konkursowej jasnych instrukcji postępowania ani wskazówek dotyczących rodzaju tego doświadczenia zawodowego wynoszącego co najmniej dwa lata czy jego związku z zakresem obowiązków wykonywanych w charakterze urzędnika Unii. Przepisy te nie zawierały również wyjaśnień na temat warunków wykonywania pracy przez ten dwuletni okres nabywania doświadczenia zawodowego, na przykład czy miała to być praca w pełnym, czy w niepełnym wymiarze godzin, wykonywana w charakterze pracownika najemnego czy jako działalność na własny rachunek.
- 47 Dodatkowo „Przewodnik dla kandydatów” (Dz.U. 2005, C 327 A, s. 3), do zapoznania się z którym zachęcało kandydatów ogłoszenie o konkursie, we wstępie tytułu C zatytułowanym „Jak zgłosić swoją kandydaturę?”, w celu prawidłowego zgłaszania kandydatur (zwany dalej „przewodnikiem dla kandydatów”), również nie zawierał przydatnych wyjaśnień, którymi faktycznie mogliby się kierować, po pierwsze, członkowie komisji przy wykonywaniu zadań określonych w ogłoszeniu o konkursie, a po drugie, kandydaci w ramach przygotowywania swoich formularzy zgłoszeniowych. Przewodnik ten ograniczał się bowiem do wyjaśnienia w tytule A pkt II.4 w sekcji „Informacje dotyczące doświadczenia zawodowego [...]”, że kandydaci powinni „wskazać w [swoich] formularzach zgłoszeniowych dokładne daty rozpoczęcia i zakończenia każdego zatrudnienia, jak również zajmowane stanowisko i charakter wykonywanych zadań”. W szczególności, „w przypadku działalności zawodowej bez stałego wynagrodzenia (osoby pracujące na własny rachunek, osoby wykonujące wolne zawody itp.) posiadane doświadczenie można udokumentować, przedstawiając wyciągi z zeznania podatkowego lub wszelkie inne stosowne dokumenty”.
- 48 Skoro takie były uregulowania dotyczące podziału uprawnień między organem powołującym a komisją w ogłoszeniu o konkursie i w przewodniku dla kandydatów, należy w konsekwencji stwierdzić, że w odniesieniu do organu zobowiązanego do weryfikacji charakteru i długości doświadczenia

zawodowego wymaganego od uczestników konkursu, jak również przestrzegania kryteriów umożliwiających obliczenie jego długości, oba te akty tworzące ramy prawne nie wspomniały o tej kwestii, ogłoszenie o konkursie powierzało jednak tylko komisji konkursowej obowiązek sporządzenia, w ramach wykonywanych przez nią obowiązków oraz przysługującego jej szerokiego zakresu uznania, listy kandydatów dopuszczonych do egzaminów konkursowych.

– W przedmiocie pełnego lub niepełnego wymiaru zatrudnienia w odniesieniu do doświadczenia zawodowego wymaganego w ogłoszeniu o konkursie

- 49 W tym względzie, w odniesieniu w szczególności do doświadczenia zawodowego nabytego przez skarżącą w Trybunale Sprawiedliwości jako prawnik lingwista freelance, to znaczącej działalności zawodowej, która z definicji wykonywana jest w sposób niezależny i która w niniejszym przypadku była najbardziej istotna w świetle przedmiotu konkursu, mającego na celu właśnie zatrudnienie prawników lingwistów, ani ogłoszenie o konkursie, ani inne akty, które mogły wchodzić w grę z prawnego punktu widzenia w ramach konkursu, nie zawierały wskazania na temat tego, co należy rozumieć przez „doświadczenie zawodowe”, ani na temat zasad obliczania czasu pracy odnoszącego się do wspomnianego „doświadczenia zawodowego”, jak na przykład liczby przepracowanych godzin lub ilości dziennie przetłumaczonych stron i, w tym przypadku, tego, czy należy dokonać rozróżnienia między tłumaczeniem złożonych tekstów prawnych a tłumaczeniem tekstów innego rodzaju.
- 50 W sytuacji gdy zgodnie z zamiarem właściwego organu powołującego ogłoszenie o konkursie i przewodnik dla kandydatów milczą w kwestii elementów pozwalających ocenić długość wymaganego doświadczenia zawodowego, Komisja stwierdza jednak, że gdy ogłoszenie o konkursie przewiduje warunek dopuszczenia do egzaminów w postaci minimalnego doświadczenia zawodowego, zarówno komisja, jak i kandydaci powinni rozumieć, że ten okres zatrudnienia odnosi się z definicji do działalności zawodowej wykonywanej w pełnym wymiarze godzin.
- 51 W tej kwestii należy najpierw zauważyć, że w sprawach przywołanych przez Komisję, w których wydano wyrok z dnia 31 stycznia 2006 r., *Giulietti/Komisja* (T-293/03, EU:T:2006:37) oraz postanowienia z dnia 14 grudnia 2006 r., *Klopfer/Komisja* (F-118/05, EU:F:2006:137) i postanowienia z dnia 10 lipca 2014 r., *Mészáros/Komisja* (F-22/13, EU:F:2014:189), sąd Unii uznał wprawdzie, iż doświadczenie zawodowe w wymaganym wymiarze, nawet w przypadku braku dokładnej informacji w przedmiotowych ogłoszeniach o konkursie, należy traktować jako okres doświadczenia zawodowego wykonywanego w pełnym wymiarze godzin, jednak sprawy, o których mowa powyżej, dotyczyły działalności zawodowej wykonywanej przede wszystkim w charakterze pracownika najemnego, której czas trwania był w związku z tym łatwy do ustalenia w świetle umów o pracę lub zaświadczeń od pracodawców. W rozpatrywanej sprawie natomiast, o ile ogłoszenie o konkursie wymagało wprawdzie co najmniej dwuletniego doświadczenia zawodowego w dziedzinie tłumaczeń lub – co bardziej prawdopodobne – w dziedzinie tłumaczeń prawniczych, o tyle sposób uwzględniania i przeliczania w aspekcie czasu trwania doświadczenia zawodowego nabytego na podstawie statusu osoby prowadzącej działalność na własny rachunek nie był jednak wyszczególniony, podczas gdy ten rodzaj doświadczenia w pracy tłumacza freelance jest jak najbardziej zgodny z zakresem obowiązków opisanych w ogłoszeniu o konkursie.
- 52 W rezultacie, wobec braku wyraźnej wskazówki w ogłoszeniu o konkursie o sposobie obliczania wymaganego wymiaru doświadczenia zawodowego lub wszelkich innych przydatnych w tym wypadku wskazań, *ratio iuris* tego warunku dopuszczenia do konkursu, szczególnie w odniesieniu do kandydatów, którzy tak jak skarżąca mogą powołać się na szczególne doświadczenie prawnika lingwisty freelance, z całą pewnością nie może być wymagane od kandydatów – w celu udowodnienia, że chodzi o działalność zawodową równoważną z zatrudnieniem w pełnym wymiarze godzin – przetłumaczenia określonej liczby stron tekstów prawniczych w ciągu każdego dnia pracy wykonanej w tym charakterze

w referencyjnym okresie dwóch lat. Taki warunek nie został bowiem przewidziany w ogłoszeniu o konkursie, ani w sposób wyraźny, ani dorozumiany, zwłaszcza w świetle innych warunków zawartych w ogłoszeniu o konkursie.

- 53 W związku z tym, wobec braku w ogłoszeniu o konkursie kryteriów lub zasad obliczania doświadczenia zawodowego wymaganego w celu dopuszczenia do udziału w konkursie, należy uznać, że przy ocenie dopuszczenia skarżącej do udziału w egzaminach, nawet w sytuacji, w której czas trwania rozpatrywanego doświadczenia zawodowego powinien odnosić się do długości zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin, komisja mogła, po pierwsze, oprzeć się na okoliczności, że miała to być działalność „zawodowa” prawnika lingwisty – a zatem działalność, która nie mogła mieć „sporadycznego” charakteru i która powinna dotyczyć głównie tłumaczeń tekstów prawnych – wykonywana w sposób stały, to znaczy przez znaczny okres czasu, na rzecz zawodowego zleceniodawcy, osoby publicznej lub prawnej, która na podstawie przedmiotowej umowy była uprawniona do żądania tłumaczeń prawniczych w każdej chwili i, w stosownym przypadku, w nieprzekraczalnym terminie, właśnie ze względu na prowadzoną działalność zawodową lub instytucjonalną wymagającą tłumaczeń prawniczych na określonym poziomie.
- 54 Po drugie, w celu dalszej oceny wymaganego doświadczenia zawodowego, zgodnie z odpowiednimi postanowieniami przewodnika dla kandydatów komisja powinna oprzeć się na dowodzie, że usługi zawodowe były rzeczywiście wykonywane, nie tylko w stałym okresie czasu, ale również w solidnej ilości, których ocenienie w stosunku do zakresu zadań opisanych w ogłoszeniu o konkursie oraz w odniesieniu do każdej innej ewentualnie wykonywanej przez kandydata pracy w referencyjnym okresie dwóch lat, jest właśnie zadaniem komisji złożonej z osób będących ekspertami w tej dziedzinie.
- 55 Ponieważ przewodnik dla kandydatów wymagał także, aby kandydaci określili w swoich formularzach zgłoszeniowych charakter wykonywanych przez nich zadań, do komisji w ramach uprawnień przyznanych jej w ogłoszeniu o konkursie należała ocena, w odmienny sposób, zawodowego charakteru zdobytego doświadczenia w zależności od tego, czy chodziło o działalność wykonywaną jako „tłumaczka »freelance«” czy jako „prawnik lingwista freelance”, zwłaszcza w przypadkach, gdy ta druga działalność była wykonywana na rzecz jednej z instytucji Unii, która tak jak Trybunał Sprawiedliwości zamawia u swoich usługodawców tylko i wyłącznie tłumaczenia tekstów prawniczych.
- 56 Dlatego też, wobec braku możliwości przypisania temu dodatkowemu warunkowi dopuszczenia, w świetle braku odniesienia do tej kwestii w ogłoszeniu o konkursie, innego zakresu niż opisany powyżej, pod rygorem naruszenia zasady pewności prawa w przeciwnym przypadku (zob. pkt 41 niniejszego wyroku), stanowisko Komisji, że minimalny okres dwóch lat doświadczenia zawodowego należy w przypadku przedmiotowego konkursu traktować jako odnoszący się z definicji do pracy wykonywanej w pełnym wymiarze czasu, który należy ponadto obliczyć zgodnie z zasadami określonymi w spornej decyzji (zob. pkt 19 niniejszego wyroku), nie może zostać uwzględnione z braku wskazania w ogłoszeniu o konkursie, że w odniesieniu w szczególności do kandydatów powołujących się na doświadczenie zawodowe prawnika lingwisty freelance, pełny wymiar czasu pracy, o którym mowa, musi koniecznie odpowiadać wymiarowi czasu pracy obliczonemu zgodnie z wewnętrznymi zasadami tej instytucji lub w każdym razie, zgodnie z zasadami szczególnymi.

– W przedmiocie sposobu obliczania minimalnego dwuletniego doświadczenia zawodowego

- 57 W tym względzie należy uznać, że komisja, niezwiązana żadnymi zasadami określonymi wyraźnie w ogłoszeniu o konkursie odnośnie do sposobu obliczania minimalnego dwuletniego doświadczenia zawodowego wymaganego w celu dopuszczenia do udziału w konkursie, mogła racjonalnie uznać, na podstawie przysługującego jej w tej kwestii szerokiego zakresu uznania, że nie należy stosować się konkretnie do sposobu obliczania takiej czy innej instytucji, zwłaszcza że Komisja nie była w każdym

razie główną instytucją, której ten konkurs dotyczył. Zgodnie z tytułem A akapit drugi ogłoszenia o konkursie przedmiotowa lista rezerwy kadrowej miała na celu „obsadzenie wolnych stanowisk w instytucjach europejskich, szczególnie w Trybunale Sprawiedliwości [...]”.

58 Gdyby zaś w celu obliczenia okresu dwóch lat doświadczenia zawodowego komisja powinna była zastosować metodę obliczeniową już istniejącą w którejkolwiek z instytucji Unii, na podstawie kryterium zasady dobrego administrowania konkursem i skuteczności tej procedury mogła w pierwszej kolejności odwołać się do metody obliczeniowej stosowanej przez Trybunał Sprawiedliwości, a niekoniecznie lub nie wyłącznie do sposobu Komisji, która uważa w dodatku, jak wynika z pkt 15 niniejszego wyroku, że nie brała udziału w organizowaniu konkursu.

59 W kwestii tej ponadto bez znaczenia jest argument Komisji, że sposób obliczania obowiązujący w Trybunale Sprawiedliwości dotyczący stosunku przetłumaczonych stron do liczby przepracowanych dni, jest w odniesieniu do doświadczenia zawodowego skarżącej mniej korzystny niż w przypadku sposobu przyjętego przez Komisję (zob. pkt 19 niniejszego wyroku), ponieważ zgodnie ze stanowiskiem Komisji chodzi o to, czy komisja konkursowa miała zastosować sposób obliczania Komisji, a nie innych instytucji, czy też swój własny.

60 W tym samym względzie należy również stwierdzić, że zarówno w decyzji oddalającej zażalenie jak i w odpowiedzi na skargę Komisja odwołuje się do doświadczenia zawodowego skarżącej jako „tłumacza »freelance«”, podczas gdy z załączników do formularza zgłoszeniowego wynika, iż skarżąca dostarczyła komisji konkursowej świadectwa pracy w charakterze „prawnika lingwisty freelance” w Trybunale Sprawiedliwości. Tymczasem w niniejszej sprawie chodzi o wyraźnie odmienne obowiązki, czego komisja konkursowa – składająca się ze specjalistów w dziedzinie – z pewnością nie mogła zignorować, ponieważ chodzi o konkurs przeprowadzany właśnie w celu zatrudnienia prawników lingwistów (którzy to, z administracyjnego punktu widzenia, są z tego względu zatrudniani z reguły bezpośrednio w grupie zaszerogowania AD 7), a nie tłumaczy (którzy są z kolei zatrudniani w podstawowej grupie zaszerogowania w grupie funkcyjnej administratorów, czyli AD 5).

61 W związku z tym fakt, że komisja konkursowa nie przyjęła sposobu obliczania stosowanego przez służby Komisji do obliczania minimalnego doświadczenia zawodowego, co do którego uznaje się, że dotyczy doświadczenia w pracy w pełnym wymiarze czasu, nie oznacza automatycznie, że komisja błędnie oceniła warunek minimalnego dwuletniego doświadczenia zawodowego, którym musiała wykazać się zainteresowana, aby zostać dopuszczoną do udziału w egzaminach konkursowych.

– W przedmiocie uprawnienia organu powołującego do usunięcia skarżącej z listy rezerwy kadrowej laureatów

62 Na podstawie powyższych rozważań, w szczególności tych przedstawionych w pkt 39–48 niniejszego wyroku w przedmiocie podziału kompetencji między organ powołujący i komisję konkursową, należy wskazać, że jeżeli, jak w niniejszym przypadku w zakresie wymaganego uprzedniego doświadczenia zawodowego ogłoszenie o konkursie zawiera konkretny warunek dopuszczenia do egzaminów, posiadania co najmniej dwóch lat doświadczenia zawodowego, organ powołujący nie może, gdy rozważa zatrudnienie laureata konkursu wyłonionego przez komisję konkursową, usunąć tego kandydata z listy rezerwy kadrowej, powołując się w tym celu na zasady oceny i obliczania wymaganego doświadczenia zawodowego, których sam nie zamieścił w ogłoszeniu o konkursie lub które nie figurują w akcie prawnym, który można podnieść wobec członków komisji konkursowej, a także wszystkich kandydatów w konkursie.

63 W przeciwnym wypadku zasada pewności prawa, która jest jedną z zasad regulujących całą procedurę konkursową (zob. pkt 41 niniejszego wyroku), zostałaby nieodwracalnie naruszona, gdyby dany kandydat, który należycie przedstawił dokładne daty rozpoczęcia i zakończenia każdej ze swoich umów, obejmujące tym samym całościowo odpowiedni okres doświadczenia zawodowego wymaganego

w ogłoszeniu o konkursie, dowiedział się o istnieniu innych zasad dotyczących spełnienia wspomnianego wymogu wymiaru doświadczenia zawodowego dopiero wtedy, gdy po otrzymaniu propozycji zatrudnienia jako laureat tego konkursu, dany organ powołujący poinformował go o istnieniu tych zasad oraz o tym, że według nich nie powinien on zostać dopuszczony do udziału w tych egzaminach.

- 64 Ponadto, w okolicznościach międzyinstytucjonalnego konkursu otwartego, jak w niniejszej sprawie, do braku przestrzegania zasady pewności prawa dochodzi również brak przestrzegania zasady równego traktowania. Organ powołujący każdej instytucji ewentualnie zainteresowanej konkursem mógłby bowiem na etapie zatrudnienia uznać, że posiada kompetencję do niezależnej oceny warunku dopuszczenia dotyczącego wymaganego doświadczenia zawodowego, a także że zawsze, gdy komisja zastosuje metodę obliczania wymaganego minimalnego doświadczenia zawodowego inną niż metoda organu powołującego, komisja popełnia niewątpliwie oczywisty błąd w ocenie, który może stanowić uzasadnioną podstawę dla zmiany oceny komisji konkursowej przez organ powołujący. Gdyby należało przyjąć takie rozumowanie, każdy organ powołujący miałby wówczas prawo zastąpić swoją własną metodą obliczania metodę, którą komisja zastosuje jednakowo wobec wszystkich kandydatów przy obliczaniu wymaganej długości doświadczenia zawodowego. Całość pracy wykonanej przez komisję w ramach jej zakresu odpowiedzialności oraz w interesie wszystkich instytucji, których dotyczy dany konkurs, mogłaby zostać ostatecznie zakwestionowana w zależności od wymogów ustanowionych przez poszczególne instytucje, a nawet pewnej skłonności służb odpowiedzialnych za nabór w poszczególnych instytucjach do zastępowania oceny komisji swoją własną oceną.
- 65 W niniejszym przypadku rzeczywiście w tytule D, „Informacje ogólne”, ogłoszenie o konkursie stanowiło, jak zwykle, że „laureaci z listy rezerwy kadrowej, którzy otrzymają ofertę pracy, muszą następnie przedłożyć oryginały wszystkich wymaganych dokumentów przedstawionych w kserokopiach, zarówno dyplomów, różnych zaświadczeń jak i świadectw pracy” oraz że „rekrutacja odbędzie się na podstawie przepisów regulaminu pracowniczego [...]”.
- 66 Jednakże takie klauzule nie mogą same w sobie stanowić podstawy prawnej przyznającej organowi powołującemu kompetencję do usunięcia retrospektywnie w sposób prawnie uzasadniony ze sporządzonej przez komisję listy rezerwy kadrowej laureata konkursu, który nie spełnił warunku dopuszczenia niewymienionego w ogłoszeniu o konkursie, które sam ten organ wydał, który to warunek również nie znajduje się w przepisach regulaminu pracowniczego lub innych przepisach prawnych, na które można powołać się wobec kandydatów.
- 67 Niezgodność z prawem, na którą organ powołujący chciałby powołać się wobec laureata konkursu w tym przypadku, nie wynika bowiem z oczywistego błędu popełnionego przez komisję konkursową w ocenie konkretnego warunku dopuszczenia zapisanego w ogłoszeniu o konkursie lub zawartego w przepisie regulaminu pracowniczego, ale wynika z błędu popełnionego przez sam organ powołujący, ponieważ w ogłoszeniu o konkursie nie przewidział dodatkowej klauzuli, że co najmniej dwuletnie doświadczenie zawodowe wymagane w celu dopuszczenia do udziału w konkursie powinno być doświadczeniem w pełnym wymiarze czasu pracy przez dwa lata i powinno być obliczone zgodnie ze szczególnymi uprzednio wyraźnie określonymi kryteriami, których nieprzestrzeganie powoduje niedopuszczenie do udziału w egzaminie konkursowym. W skrócie, takie uregulowanie ex post ogłoszenia o konkursie przez organ powołujący przy naborze nie może się odbywać z naruszeniem kompetencji komisji konkursowej, która to w ramach przeprowadzanego konkursu jest przecież związana treścią ogłoszenia o konkursie, ani ze szkodą dla danego laureata.
- 68 Zatem argument stwierdzający, że organ powołujący nie może wydać w każdym razie decyzji o zatrudnieniu niezgodnej z prawem z powodu naruszającej prawo decyzji wydanej uprzednio przez komisję konkursową, jest bez znaczenia, ponieważ w niniejszej sprawie decyzja komisji przywołana przez organ powołujący nie jest niezgodna z prawem w świetle przepisów regulaminu pracowniczego lub warunków zawartych wyraźnie w ogłoszeniu o konkursie. Chodzi raczej o różnicę pomiędzy sposobem, w jaki komisja oceniła w ramach swoich kompetencji minimalne doświadczenie zawodowe

określone w ogłoszeniu o konkursie, a sposobem obliczania na podstawie pełnego wymiaru czasu pracy, zgodnie ze szczególnymi kryteriami, które w swoim mniemaniu organ powołujący może stosować na etapie powołania. Jednak organ powołujący nie wskazał w ogłoszeniu o konkursie, że warunek dwóch lat doświadczenia zawodowego należy rozumieć jako doświadczenie zawodowe w pracy wykonywanej w pełnym wymiarze czasu przez dwa lata, co uczyniłoby z tego warunku wymóg prawnie wiążący zarówno dla komisji konkursowej, jak i dla kandydatów, którego niespełnienie skutkowałoby wyeliminowaniem ich z konkursu, więc za tę różnicę w ocenach, która wynika z przyjętego przez organ powołujący wyboru metodologii, odpowiada wyłącznie organ powołujący, gdyż tylko organ powołujący, a nie komisja, jest właściwy do określenia warunków dopuszczenia w ogłoszeniu o konkursie.

- 69 W tym względzie Komisja twierdzi ponadto, że w niniejszej sprawie komisja konkursowa, naruszając postanowienia ogłoszenia o konkursie, nakładające na nią obowiązek sprawdzenia dla każdego z kandydatów z osobna, czy spełnia warunek dopuszczenia dotyczącego doświadczenia zawodowego, praktycznie w ogóle nie uwzględniła tego zapisu. W istocie służby DG ds. Zasobów Ludzkich Komisji Europejskiej, które usiłowały zrozumieć, w jaki sposób komisja konkursowa mogła obliczyć okres doświadczenia zawodowego skarżącej, musiały stwierdzić, że nie zastosowała ona żadnej metody w celu obliczenia okresu tego doświadczenia zawodowego. Takie zaniechanie, zdaniem Komisji, uzasadnia zatem kompetencję organu powołującego do zgodnego z prawem usunięcia skarżącej z listy rezerwy kadrowej.
- 70 Nie jest tak jednak w niniejszym przypadku, ponieważ Komisja nie przedstawiła dowodu takiego oczywistego zaniechania ze strony komisji konkursowej lub przynajmniej dowodu dopuszczenia skarżącej do egzaminów konkursowych, o którym komisja zadecydowałaby w sposób oczywiście arbitralny w stosunku do treści ogłoszenia o konkursie. Z przedłożonych Sądowi dokumentów zawartych w aktach sprawy wynika bowiem, że w odniesieniu do dopuszczenia skarżącej do egzaminów komisja konkursowa posiadała dokumenty, załączone przez skarżącą do formularza zgłoszeniowego, poświadczające działalność zawodową w charakterze prawnika lingwisty freelance w Trybunale Sprawiedliwości przez nieprzerwany okres piętnastu miesięcy i że nie ma przesłanek, by twierdzić, iż komisja konkursowa nie zbadała tych dokumentów, na przykład w oparciu o kryterium określone w pkt 53 i 55 niniejszego wyroku, czyli kryterium, którego z kolei organ powołujący – który uważa, że jest związany jedynie wewnętrzną metodą obliczeniową swojej instytucji – z pewnością nie uwzględnił.
- 71 Z powyższego wynika, że poprzez przyjęcie spornej decyzji organ powołujący przekroczył swoje uprawnienia w zakresie kontroli przestrzegania dodatkowego warunku dopuszczenia dotyczącego doświadczenia zawodowego, naruszając tym samym kompetencję, którą w tym względzie ogłoszenie o konkursie wyraźnie zastrzega dla komisji konkursowej, a ponadto naruszając właściwe komisjom konkursowym uprawnienia związane z autonomią i niezależnością.
- 72 Ponadto Komisja nie wykazała również, że komisja konkursowa, gdyby jednak przeprowadziła indywidualną ocenę każdego kandydata pod kątem długości doświadczenia zawodowego wymaganego w ogłoszeniu o konkursie, popełniła na tym etapie oczywisty błąd przy obliczaniu tego czasu trwania, uzasadniający tym samym to, że organ powołujący mógł dokonać zmiany listy kandydatów dopuszczonych do ubiegania się o stanowisko, a zatem uzasadnić również swoje uprawnienie do usunięcia skarżącej z listy rezerwy kadrowej, nawet w przeddzień jej ewentualnego zatrudnienia.
- W przedmiocie oczywistego błędu popełnionego ewentualnie przez komisję konkursową przy ocenie długości doświadczenia zawodowego skarżącej
- 73 W tym względzie należy przypomnieć, że błąd można uznać za oczywisty jedynie wówczas, gdy może on zostać z łatwością wykryty w świetle kryteriów, od których zamiar prawodawcy uzależnił korzystanie przez administrację z przysługującego jej szerokiego zakresu uznania. W szczególności nie

zachodzi oczywisty błąd, jeżeli podważaną ocenę administracji można uznać za prawdziwą lub wiarygodną (wyrok z dnia 23 października 2012 r., Eklund/Komisja, F-57/11, EU:F:2012:145, pkt 51; postanowienie z dnia 10 lipca 2014 r., Mészáros/Komisja, F-22/13, EU:F:2014:189, pkt 52).

- 74 Otóż, jak już wspomniano w pkt 45 i 48 niniejszego wyroku, komisja konkursowa, której w ogłoszeniu o konkursie została wyraźnie powierzona kontrola warunku dopuszczenia dotyczącego doświadczenia zawodowego, a w szczególności długości tego doświadczenia, nie uzależniając go jednak od zastosowania określonego kryterium obliczenia, miała wykonać to zadanie na podstawie zaświadczeń, które powinien przedstawić każdy kandydat, zgodnie z postanowieniami zawartymi w przewodniku dla kandydatów (zob. pkt 47 niniejszego wyroku), w odniesieniu w szczególności do „dokładnych dat rozpoczęcia i zakończenia każdego zatrudnienia, jak również zajmowanego stanowiska i charakteru wykonywanych zadań”.
- 75 W niniejszej sprawie należy stwierdzić, że w swoim formularzu zgłoszeniowym skarżąca dokładnie wskazała kilka okresów doświadczenia zawodowego o łącznej długości 31 miesięcy. Po pierwsze, skarżąca przedstawiła poszczególne okresy działalności zawodowej o łącznej długości trzynastu miesięcy, które nie zostały zakwestionowane przez Komisję. Po drugie, skarżąca wskazała, że przepracowała piętnaście miesięcy jako prawnik lingwista freelance dla Trybunału Sprawiedliwości i trzy miesiące jako stażysta w kancelarii adwokackiej W., które to okresy organ powołujący zaliczył jednak zaledwie w wymiarze, odpowiednio, siedmiu i dwóch miesięcy doświadczenia zawodowego.
- 76 Komisja podnosi natomiast, że komisja konkursowa nie uwzględniła faktycznego charakteru freelance pracy „tłumacza” wykonywanej przez skarżącą dla Trybunału Sprawiedliwości, ponieważ skarżąca „nie otrzymywała za nią wynagrodzenia, nie podlegała czasowi pracy czy przełożonym, a jej obecność w Trybunale [Sprawiedliwości] nie była konieczna do wykonywania jej obowiązków” (zob. w tym względzie pkt 87 niniejszego wyroku).
- 77 Jednak zaświadczenie Trybunału Sprawiedliwości oraz formularze zamówienia wyraźnie wskazują, że między dniem 1 października 2004 r. a wysłaniem swojego zgłoszenia skarżącej została zlecona, bez naruszenia ciągłości, praca „prawnika lingwisty freelance” dla Trybunału Sprawiedliwości. W związku z tym nie ma żadnego powodu, aby zgodnie z sugestią Komisji uznać, że komisja konkursowa, składająca się z ekspertów w dziedzinie, nie zwróciła uwagi na charakter freelance tej działalności zawodowej, która ze swej natury nie podlega ograniczeniom wynikającym z ustalonego czasu pracy. Ewentualnie to sama Komisja, jak się wydaje, myli pracę „tłumacza” freelance z pracą „prawnika lingwisty” freelance, traktując je w taki sam sposób.
- 78 Podobnie, w odniesieniu do specjalistycznych studiów z prawa międzynarodowego kontynuowanych przez skarżącą od października 2004 r. do czerwca 2005 r. równoległe z jej pracą prawnika lingwisty freelance w Trybunale Sprawiedliwości, wystarczy zauważyć, że dokumenty załączone do formularza zgłoszeniowego wskazywały tę okoliczność w sposób jednoznaczny. A zatem tym bardziej nie ma powodów, aby uznać, że komisja konkursowa nie uwzględniła jej należycie przy ocenie okresu doświadczenia zawodowego niezbędnego w celu dopuszczenia do konkursu.
- 79 Następnie należy stwierdzić, że zważywszy na częstotliwość i wielkość zamówień złożonych przez Trybunał Sprawiedliwości i zrealizowanych przez skarżącą przez piętnaście miesięcy współpracy z tą instytucją, zamówienia załączone do formularza zgłoszeniowego dobitnie wskazywały zarówno na stały, jak i solidny ilościowo charakter pracy wykonywanej przez nią jako prawnik lingwista freelance (a zatem nie w charakterze „tłumacza[ki] »freelance«”), pomimo jednocześnie kontynuowanych studiów z prawa międzynarodowego.
- 80 Wreszcie, jak już wspomniano w pkt 57 niniejszego wyroku, komisja konkursowa posiadała szeroki zakres uznania w kwestii równorzędności w zakresie czasu pracy między pracą wykonywaną w nienormowanym czasie jako freelance i pracą w pełnym wymiarze godzin i w związku z tym

dysponowała w szczególności znaczną swobodą polegającą na tym, że łączny czas trwania doświadczenia zawodowego skarżącej w całości przekraczał o siedem miesięcy minimalny wymagany okres dwóch lat.

- 81 W świetle tych ustaleń należy stwierdzić, że Komisja nie przedstawiła również dowodu, iż komisja konkursowa popełniła oczywisty błąd w ocenie przy obliczeniu okresu doświadczenia zawodowego skarżącej.
- 82 Na podstawie powyższych rozważań należy zatem uwzględnić zarzut pierwszy dotyczący braku kompetencji organu powołującego.

W przedmiocie zarzutu drugiego dotyczącego posilkowo oczywistego błędu w ocenie organu powołującego, naruszenia ogłoszenia o konkursie oraz zasad pewności prawa i równego traktowania

- 83 Ponieważ ten zarzut dotyczy przede wszystkim oceny okoliczności faktycznych będących przedmiotem niniejszej sprawy, Sąd uważa, że w związku z tym w celu prawidłowego administrowania wymiarem sprawiedliwości może go zbadać, nawet po uwzględnieniu pierwszego zarzutu podniesionego jako zarzut główny.

Argumenty uczestników

- 84 Skarżąca twierdzi, że nawet gdyby organ powołujący mógł zgodnie z prawem zastąpić swoją własną ocenę warunku dotyczącego doświadczenia zawodowego oceną komisji konkursowej, zbadał on jednak warunek doświadczenia zawodowego w sposób oczywiście błędny, w szczególności w odniesieniu przede wszystkim do obliczenia pełnego wymiaru czasu pracy jej doświadczenia zawodowego w charakterze prawnika lingwisty freelance w Trybunale Sprawiedliwości, następnie okresu jej stażu w kancelarii adwokackiej W. i wreszcie, zastosowania do jej doświadczenia zawodowego prawnika lingwisty freelance w Trybunale Sprawiedliwości dziennej normy określonej liczby stron tłumaczenia, która jednak nie została wymieniona w ogłoszeniu o konkursie.
- 85 Komisja wnosi o oddalenie zarzutu drugiego.

Ocena Sądu

- 86 Aby zbadać, czy ocena dokonana przez organ powołujący w odniesieniu do długości doświadczenia zawodowego skarżącej jest oczywiście błędna, należy sprawdzić przede wszystkim, czy zastosowane przez organ powołujący w tym względzie zasady lub kryteria opierają się na właściwej podstawie prawnej w stosunku do ram prawnych w postaci ogłoszenia o konkursie, uzasadniając w ten sposób wykorzystanie przez organ powołujący przy ocenie warunku dopuszczenia o charakterze dyskwalifikującym szczególnego i zgodnego z prawem względem osób spoza instytucji kryterium obliczania.
- 87 Z decyzji oddalającej zażalenie wynika tymczasem, że organ powołujący uznał, iż „komisja prawdopodobnie nie uwzględniła tego, że praca [skarżącej] dla Trybunału [Sprawiedliwości] to [...] praca freelance i należy ją zatem przeliczyć nie w oparciu o miesiące, podczas których [skarżąca] współpracowała z tą instytucją, ale na podstawie rzeczywiście wykonanej pracy, ponieważ [skarżąca] nie otrzymywała za nią pensji, nie podlegała czasowi pracy czy przełożonym, a jej obecność w Trybunale [Sprawiedliwości] nie była konieczna do wykonywania jej obowiązków[; w] związku z powyższym konieczne było obliczenie liczby przepracowanych dni w tych okolicznościach, na przykład na podstawie liczby przetłumaczonych stron. Tym bardziej że zamówienia tłumaczeń

znajdowały się w dokumentacji i że możliwość posłużenia się [nimi] w przypadku prowadzenia działalności na własny rachunek została przewidziana w przewodniku [dla kandydatów]” (wyróżnienie Sądu).

- 88 Tak więc, zdaniem Komisji, przewodnik dla kandydatów stanowi wystarczającą podstawę prawną do stosowania mechanizmu przeliczania ilości wykonanej pracy na przepracowane dni, takiego, jaki stosują służby Komisji w przypadku tłumaczeń wykonywanych w tej instytucji. A zatem zdaniem Komisji organ powołujący „*miał prawo* sprawdzić czas pracy skarżącej w charakterze freelance dla Trybunału Sprawiedliwości” (wyróżnienie Sądu).
- 89 W odpowiedzi na skargę Komisja podkreśla również, że „ponieważ skarżąca złożyła wniosek o zatrudnienie przez Komisję, *nieuniknione* było, by organ powołujący oparł się na własnych kryteriach obliczania doświadczenia zawodowego w pełnym wymiarze czasu pracy” (wyróżnienie Sądu).
- 90 Chociaż nie ulega wątpliwości, że w niniejszej sprawie zatrudnienie skarżącej powinno było ewentualnie mieć miejsce w Komisji, należy jednak stwierdzić, iż Komisja nie wskazuje nigdzie, ani na etapie decyzji oddalającej zażalenie, ani w ramach niniejszego postępowania, na jakiej podstawie prawnej, która może zostać powołana bezpośrednio wobec skarżącej, organ powołujący był zobowiązany sprostować ewentualny oczywisty błąd popełniony przez komisję konkursową przy obliczaniu doświadczenia zawodowego skarżącej poprzez zastosowanie kryterium liczby przetłumaczonych stron na dzień według wskaźnika stosowanego przez służby tłumaczeniowe Komisji, to znaczy pięć stron na dzień roboczy, niezależnie od tego, że w niniejszej sprawie chodziło o tłumaczenie konkretnie tekstów prawniczych czy o weryfikację zgodności językowej i prawnej aktów prawnych.
- 91 Taka metoda obliczania, nawet zakładając, że mogłaby wynikać z komunikatu wiceprzewodniczącego Komisji SEC(2004) 638 z dnia 25 maja 2004 r. dotyczącego zapotrzebowania w zakresie tłumaczeń, nie została bowiem ustanowiona w tym dokumencie jako obowiązkowe kryterium selekcyjne w celu dopuszczenia do udziału w konkursie przeznaczonym specjalnie do naboru prawników lingwistów. Tak czy inaczej taka metoda obliczania nie została wskazana w ogłoszeniu o konkursie i nie była również przedmiotem publikacji dostępnej lub z konieczności znanej komisji lub zainteresowanym kandydatom. Co więcej, takie kryterium – jak zresztą stwierdziła sama Komisja – nie odpowiada kryteriom stosowanym przez służby tłumaczeniowe innych instytucji mające dostęp do listy rezerwy kadrowej konkursu w celu zatrudnienia, w stosownym przypadku, prawników lingwistów. Nie jest to zatem kryterium wspólne dla instytucji Unii.
- 92 W związku z tym organ powołujący działający w miejsce komisji konkursowej, w celu zapewnienia przestrzegania warunku dopuszczenia do egzaminów – warunku dopuszczenia, który należało ocenić i jednolicie zastosować wobec wszystkich uczestników konkursu, nie mógł zastosować metody obliczania wewnętrznej wyłącznie dla Komisji, a zatem niebędącej metodą międzyinstytucjonalną, która tym samym okazała się niewłaściwa w odniesieniu do zatrudnienia prawników lingwistów w niniejszym przypadku i niewiążąca wobec osób spoza instytucji.
- 93 Wynika stąd, że przeprowadzona przez Komisję analiza doświadczenia zawodowego skarżącej w celu obliczenia zgodnie z kryteriami stosowanymi przez służby tłumaczeniowe liczby stron przetłumaczonych przez skarżącą w czasie jej pracy w charakterze prawnika lingwisty freelance w Trybunale Sprawiedliwości, tak jakby chodziło o pracę „tłumacza” Komisji, nawet przy założeniu, że analiza ta jest zasadna, nie jest oparta na żadnym właściwym przepisie prawnym, na który można się bezpośrednio powołać wobec skarżącej i w związku z tym stanowi oczywisty błąd organu powołującego, łatwo wykrywalny przez Sąd (zob. pkt 70 niniejszego wyroku).
- 94 W związku z powyższym należy zatem uwzględnić zarzut drugi, mimo że podniesiony posiłkowo, bez konieczności badania pozostałych argumentów przedstawionych przez skarżącą w tym zakresie.

W przedmiocie zarzutu trzeciego, dotyczącego naruszenia zasady dobrej administracji i obowiązku staranności oraz naruszenia rozsądnego terminu

- 95 Ponieważ ten zarzut dotyczy przede wszystkim oceny okoliczności faktycznych będących przedmiotem niniejszej sprawy, Sąd uważa, że w związku z tym w celu prawidłowego administrowania wymiarem sprawiedliwości może go zbadać, nawet po uwzględnieniu pierwszego zarzutu podniesionego jako zarzut główny.

Argumenty uczestników

- 96 Skarżąca zarzuca przede wszystkim organowi powołującemu, że zakwestionował ważność decyzji komisji konkursowej o dopuszczeniu jej do konkursu na ostatnim etapie postępowania w sprawie naboru, niemal siedem lat po sporządzeniu listy rezerwy kadrowej, a w szczególności po przyznaniu przez DG ds. Zasobów Ludzkich odstępstwa w celu jej zatrudnienia na stanowisku administratora. Ponadto ważność listy rezerwowej była wielokrotnie przedłużana, a skarżąca była w międzyczasie zapraszana na szereg rozmów kwalifikacyjnych, przy czym jej kwalifikowalność do konkursu nie była nigdy weryfikowana czy kwestionowana.
- 97 Następnie skarżąca utrzymuje, że pracownicy DG ds. Zasobów Ludzkich odmówili jej dostępu do dokumentacji EPSO podczas spotkań, które odbyła z nimi we wrześniu i w październiku 2013 r., umożliwiając go dopiero w listopadzie 2013 r.
- 98 Ponadto skarżąca twierdzi, że przygotowując sporną decyzję przez cztery miesiące, organ powołujący przekroczył rozsądny termin rozpatrywania sprawy. Biorąc pod uwagę, z jednej strony, charakter kontroli, którą organ powołujący musiał przeprowadzić w niniejszym przypadku, ograniczony do oczywistego błędu w ocenie komisji konkursowej, oraz po drugie, wyrażane przez DG ds. Sprawiedliwości ciągle zainteresowanie zatrudnieniem skarżącej, przewidzianym pierwotnie na wrzesień 2013 r., taka zwłoka jest zdaniem skarżącej zbyt długa, a ponadto została spowodowana wyłącznie przez DG ds. Zasobów Ludzkich.
- 99 Wreszcie według skarżącej organ powołujący potraktował tę sprawę niesprawiedliwie, ponieważ przedstawiciele DG ds. Zasobów Ludzkich wydawali rozbieżne i niejasne opinie dotyczące elementów mających znaczenie dla obliczenia doświadczenia zawodowego i dokumentów, które należy przedłożyć, a które następnie nie zostały uwzględnione. Takie działanie również opóźniło postępowanie w sprawie naboru.
- 100 Komisja wnosi o oddalenie zarzutu trzeciego.

Ocena Sądu

- 101 Po pierwsze, należy przypomnieć, że organ powołujący powinien zbadać zgodność z prawem decyzji komisji o umieszczeniu kandydata na liście rezerwy kadrowej konkursu dopiero w momencie pojawienia się kwestii rzeczywistego zatrudnienia tego kandydata, nie zaś przy przekazywaniu mu listy przez komisję (wyrok z dnia 15 września 2005 r., *Luxem/Komisja*, T-306/04, EU:T:2005:326, pkt 24). Czas od momentu sporządzenia listy rezerwy kadrowej lub liczba przedłużeń ważności tej listy nie są zatem okolicznościami istotnymi do oceny w niniejszej sprawie, czy organ powołujący naruszył zasadę dobrej administracji poprzez zakwestionowanie decyzji komisji o dopuszczeniu skarżącej do udziału w egzaminach konkursowych.
- 102 Następnie w odniesieniu do odstępstwa od przedmiotowej listy rezerwy kadrowej (zob. pkt 15 niniejszego wyroku) należy zauważyć, że ta decyzja została siłą rzeczy podjęta po decyzji komisji o umieszczeniu skarżącej na tej liście, jednak przed niezbędną weryfikacją przez służby organu powołującego jej zdadności do otrzymania powołania na urzędnika. Ta decyzja o przyznaniu

odstępstwa, mimo że została wydana w niedogodnym czasie, to znaczy na długo przed tym, jak organ powołujący miał możliwość sprawdzenia zdatości skarżącej do otrzymania powołania na przedmiotowe stanowisko, nie oznacza de iure, że organ powołujący nie mógł już potem sprawdzić w ramach swoich kompetencji spełnienia wspomnianych wyżej warunków powołania wynikających bezwzględnie z regulaminu pracowniczego. Innymi słowy, decyzja o przyznaniu odstępstwa, taka jak ta rozpatrywana, nie jest równoważna automatycznie z decyzją o zdatości do otrzymania powołania na urzędnika. Wśród określonych w regulaminie pracowniczym warunków powołania znajduje się warunek zawarty w art. 28 regulaminu pracowniczego dotyczący zdania konkursu zorganizowanego w oparciu o kwalifikacje i testy, którym w niniejszym przypadku mógł być wyłącznie konkurs będący przedmiotem niniejszego sporu.

- 103 Po drugie, w odniesieniu do dostępu do akt EPSO, należy stwierdzić, że twierdzenie skarżącej dotyczące rzekomej odmowy ze strony pracowników DG ds. Zasobów Ludzkich uwzględnienia jej ustnych wniosków o udzielenie dostępu nie zostało poparte żadnymi dowodami. Chociaż skarżąca wspomniała o takiej odmowie w wiadomości elektronicznej z dnia 11 listopada 2013 r. przesłanej do DG ds. Zasobów Ludzkich, jej stwierdzenie nie zostało potwierdzone przez odbiorcę, który wręcz przeciwnie zaprosił ją do wglądu do jej akt następnego dnia. Ponadto skarżąca, która przyznaje, że miała dostęp do swojego formularza zgłoszeniowego i załączonych dokumentów w dniu 12 listopada 2013 r., nie wyjaśnia, dlaczego podnoszona wcześniejsza odmowa stanowi naruszenie zasady dobrej administracji i obowiązku staranności.
- 104 Po trzecie, co do terminu wydania decyzji przez organ powołujący, należy wskazać, że żaden przepis prawa Unii nie określa terminu dotyczącego podjęcia decyzji w przedmiocie zatrudnienia urzędnika w ramach postępowania konkursowego, takiego, w jakim uczestniczyła skarżąca. Z powyższego wynika, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem rozsądny charakter terminu, w którym instytucja przyjęła dany akt, powinien być oceniany na podstawie okoliczności właściwych dla każdej sprawy, a w szczególności znaczenia sprawy dla zainteresowanego, złożoności sprawy oraz zachowania uczestników postępowania [zob. podobnie wyrok z dnia 28 lutego 2013 r., (szczególna procedura kontroli orzeczenia) Arango Jaramillo i in./EBI, C-334/12 RX-II, EU:C:2013:134, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 105 W niniejszej sprawie, po rozmowie kwalifikacyjnej w dniu 28 maja 2013 r. DG ds. Sprawiedliwości przekazała wniosek o zatrudnienie dotyczący skarżącej do DG ds. Zasobów Ludzkich w czerwcu 2013 r. W lipcu 2013 r. DG ds. Zasobów Ludzkich udzieliła niezbędnego odstępstwa w celu zatrudnienia na stanowisku administratora kandydata znajdującego się na liście rezerwy kadrowej prawników lingwistów. Akta EPSO zostały przekazane Komisji we wrześniu 2013 r., a sporna decyzja została wydana w dniu 17 grudnia 2013 r. W międzyczasie, pod koniec sierpnia 2013 r. skarżąca zwróciła się do DG ds. Zasobów Ludzkich z pytaniem o stan postępowania w sprawie naboru.
- 106 Jeśli chodzi najpierw o kryterium zakresu sprawy będącej przedmiotem sporu, mimo że perspektywa zatrudnienia miała istotne znaczenie dla skarżącej, nie może ona powoływać się na prawo do otrzymania powołania na urzędnika, a wobec braku zgody DG ds. Zasobów Ludzkich, nie może ona również powoływać się na uzasadnione oczekiwanie w tym zakresie, pomimo stałego zainteresowania wyrażanego przez DG ds. Sprawiedliwości jej zatrudnieniem (zob. wyrok z dnia 19 maja 2015 r., Brune/Komisja, F-59/14, EU:F:2015:50, pkt 78 i przytoczone tam orzecznictwo). Następnie, ponieważ organ powołujący uznał, aczkolwiek niesłusznie, że komisja konkursowa popełniła oczywisty błąd w ocenie, dopuszczając skarżącą do udziału w konkursie, weryfikacja spełnienia warunku dopuszczenia dotyczącego doświadczenia zawodowego wymaganego w ogłoszeniu o konkursie, jako taka i w granicach wskazanych w pkt 53–55 niniejszego wyroku, była dość złożona. Wreszcie, uznając, że informacje zawarte w aktach EPSO są pod pewnymi względami sprzeczne i niewystarczające, organ powołujący zwrócił się do skarżącej o dodatkowe dokumenty i wyjaśnienia. Organowi powołującemu nie można zatem przypisać żadnego nieuzasadnionego opóźnienia w postępowaniu w sprawie naboru.

- 107 W związku z powyższym okresu około sześciu miesięcy, jaki upłynął między wnioskiem o zatrudnienie przesłanym w czerwcu 2013 r. przez DG ds. Sprawiedliwości do DG ds. Zasobów Ludzkich, a wydaniem spornej decyzji w dniu 17 grudnia 2013 r., nie można ogólnie uznać za nierozsądny termin w niniejszej sprawie.
- 108 Po czwarte, okoliczność, że pracownicy DG ds. Zasobów Ludzkich informowali skarżącą na poszczególnych pośrednich etapach postępowania w sprawie naboru o elementach, które uważali za istotne dla obliczenia czasu jej doświadczenia zawodowego, oraz o dowodach, które należy przedstawić w tym względzie, nie stanowi niesprawiedliwego potraktowania jej sytuacji. Przeciwnie, w ten sposób skarżąca miała możliwość zajęcia stanowiska na temat zawartych w jej aktach kwestii budzących wątpliwości oraz przedstawienia na swoją korzyść w toku postępowania w sprawie naboru wszystkich argumentów i dowodów, którymi dysponowała. Organ powołujący mógł również swobodnie ocenić moc dowodową tych elementów.
- 109 W związku z tym na podstawie elementów przedstawionych przez skarżącą nie można stwierdzić żadnego naruszenia zasady dobrej administracji, obowiązku staranności lub rozsądnego terminu, a zatem zarzut trzeci musi zostać odrzucony.

W przedmiocie zarzutu czwartego opartego na niezgodności z prawem warunku dopuszczenia do konkursu dotyczącego doświadczenia zawodowego

Argumenty uczestników

- 110 Opierając się na zarzucie niezgodności z prawem, skarżąca twierdzi, że zawarty w ogłoszeniu o konkursie warunek dopuszczenia dotyczący doświadczenia zawodowego jest sprzeczny z zasadą równego traktowania, ponieważ inne ogłoszenia o konkursie w celu zatrudnienia prawników lingwistów nie przewidują żadnego warunku tego rodzaju.
- 111 Komisja wnosi o odrzucenie zarzutu czwartego zasadniczo jako niedopuszczalnego oraz posiłkowo jako bezzasadnego.

Ocena Sądu

- 112 Ponieważ pierwszy zarzut stwierdzenia nieważności oparty na braku kompetencji organu powołującego został uwzględniony, nie ma już potrzeby badania zarzutu czwartego. Ponadto, w związku z tym, że w świetle warunków zawartych w ogłoszeniu o konkursie w odniesieniu do podziału kompetencji między organem powołującym a komisją konkursową zostało ustalone, iż organ powołujący był związany decyzją komisji o dopuszczeniu skarżącej do konkursu na podstawie warunku dotyczącego doświadczenia zawodowego, ponieważ ta decyzja nie była obciążona oczywistym błędem, ewentualna niezgodność z prawem tego warunku dopuszczenia nie pociąga za sobą dodatkowej szkody osobistej podlegającej naprawieniu na rzecz skarżącej.

3. W przedmiocie żądań odszkodowawczych

Argumenty uczestników

- 113 Skarżąca podnosi, że z pewnością została zatrudniona we wrześniu 2013 r., gdyby nie doszło do naruszenia prawa, którym jest obciążona sporna decyzja. Z uwagi na fakt, że w okresie od dnia 1 września 2013 r. do dnia 1 lutego 2014 r., tj. dnia, w którym zgodnie z twierdzeniem skarżącej została ona zatrudniona na stanowisku referendarza w gabinecie członka Sądu Unii Europejskiej, skarżąca pozostawała bez pracy w oczekiwaniu na decyzję organu powołującego, wspomniana

niezgodność z prawem wyrządziła jej szkodę majątkową w postaci utraty zarobków, które by otrzymywała, a także innych korzyści związanych z powołaniem, w tym możliwości zatrudnienia jako urzędnik na mocy korzystniejszych przepisów regulaminu pracowniczego, obowiązujących do dnia 31 grudnia 2013 r.

- 114 W związku z tym skarżąca uważa, że należy przyznać jej odszkodowanie, uznając, że mają do niej zastosowanie „wszystkie skutki” powołania we wrześniu 2013 r. na stanowisko administratora w grupie zaszeregowania AD 7 stopień 1, zatrudnionego w DG ds. Sprawiedliwości, a mianowicie „między innymi”, staż pracy w grupie zaszeregowania od dnia 1 września 2013 r., odtworzenie ścieżki jej kariery, zapłata wstecz składek na system emerytalny i wypłata wynagrodzenia za okres pozostawania przez nią bez pracy, oszacowanego na kwotę 26 132,85 EUR, z zastrzeżeniem możliwości jego podwyższenia, wraz z odsetkami za zwłokę obliczanymi według stawki ustalonej przez Europejski Bank Centralny dla głównych operacji refinansowania w danym okresie, powiększonej o dwa punkty.
- 115 Skarżąca dodaje, że z powodu spornej decyzji doznała również krzywdy wynikającej ze stresu i niepokoju spowodowanych przez zakwestionowanie, po niemal siedmiu latach od umieszczenia jej na liście rezerwy kadrowej, praw nabytych przez nią jako laureata konkursu, a także została zmuszona do samodzielnego zwrócenia się do swoich byłych pracodawców celem uzyskania informacji wymaganych przez DG ds. Zasobów Ludzkich do oceny jej doświadczenia zawodowego. Skarżąca określa swoje żądanie z tego tytułu na symboliczną kwotę 1 EUR.
- 116 Komisja wnosi o oddalenie żądania odszkodowania. Jeśli chodzi o szkodę z tytułu utraty szansy, wniosek o naprawienie szkody ma ścisły związek z żądaniem stwierdzenia nieważności, a zatem powinien zostać odrzucony jako bezzasadny. Ponadto skarżąca nie może powoływać się na żadną poważną szansę na zatrudnienie i nie może również uznawać, że jej powołanie powinno nastąpić w określonym dniu. W każdym razie, jak wyjaśniła Komisja w trakcie rozprawy, w odpowiedzi na pytanie zawarte w sprawozdaniu na rozprawę, zatrudnienie przed dniem 1 marca 2014 r., z ewentualnym terminem wypowiedzenia włącznie, nie było możliwe w niniejszym przypadku.
- 117 Ponadto wnioski o uznanie, że do skarżącej mają zastosowanie „wszystkie skutki” powołania i odtworzenie ścieżki jej kariery są oczywiście niedopuszczalne, pierwszy – ze względu na jego nieprecyzyjność, drugi – ze względu na to, że zgodnie z orzecznictwem w ramach opartej na art. 91 regulaminu pracowniczego kontroli zgodności z prawem sąd wspólnotowy nie może kierować nakazów do instytucji.
- 118 Co do krzywdy wnioski o zadośćuczynienie są niedopuszczalne wobec braku uprzedniego wniosku w trybie art. 90 regulaminu pracowniczego, ponieważ krzywda, zdaniem Komisji, wynika z niedecyzyjnego działania administracji, a mianowicie opóźnienia w rozpatrywaniu sprawy skarżącej.
- 119 Niemniej żądanie zadośćuczynienia za krzywdę jest bezzasadne. I tak domniemany stres i niepokój są mało prawdopodobne w okolicznościach niniejszej sprawy, tym bardziej że status laureata konkursu nie daje zainteresowanemu żadnego prawa do bycia powołanym na urzędnika i że do każdego kandydata należy przedstawienie informacji niezbędnych do oceny istnienia i istotnego znaczenia swoich kwalifikacji i doświadczenia zawodowego.

Ocena Sądu

- 120 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem powstanie odpowiedzialności administracji jest uzależnione od łącznego spełnienia szeregu przesłanek dotyczących bezprawności zachowania zarzucanego instytucjom, rzeczywistego charakteru szkody i istnienia związku przyczynowego między zarzucanym zachowaniem i podnoszoną szkodą (zob. w szczególności wyroki: z dnia 1 czerwca 1994 r., Komisja/Brazzelli Lualdi i in., C-136/92 P, EU:C:1994:211, pkt 42; z dnia 21 lutego 2008 r., Komisja/Girardot, C-348/06 P, EU:C:2008:107, pkt 52).

- 121 Ponieważ sporna decyzja jest, jak uznano w ramach badania pierwszego zarzutu, niezgodna z prawem, należy zbadać, czy skarżąca poniosła szkodę spowodowaną przez tę decyzję.
- 122 W odniesieniu do szkody należy stwierdzić, że wskutek spornej decyzji skarżąca utraciła realną szansę zatrudnienia jako urzędnik na wakuującym stanowisku w DG ds. Sprawiedliwości, w celu obsadzenia którego ta dyrekcja generalna istotnie wielokrotnie okazywała swoje zainteresowanie wobec skarżącej (zob. pkt 18 niniejszego wyroku oraz podobnie wyrok z dnia 7 października 2013 r., Thomé/Komisja, F-97/12, EU:F:2013:142, pkt 76).
- 123 Tym samym, niezależnie od środków, które zgodnie z art. 266 TFUE będzie musiała podjąć Komisja w celu wykonania niniejszego wyroku stwierdzającego nieważność, należy uznać, że skarżąca definitywnie utraciła szansę na powołanie jako administrator w grupie zaszeregowania AD 7 na wakujące stanowisko w DG ds. Sprawiedliwości, co do którego ta Dyrekcja Generalna uzyskała dodatkowo, aby móc zaproponować to stanowisko skarżącej, zgodę na odstąpienie w trybie administracyjnym od listy rezerwy kadrowej konkursu, de facto przeprowadzonego przede wszystkim w celu zatrudnienia prawników lingwistów. Tak więc ta szkoda rodzi roszczenie odszkodowania, przy poszanowaniu pozostałych przesłanek prawnych (zob. podobnie wyrok z dnia 13 września 2011 r., AA/Komisja, F-101/09, EU:F:2011:133, pkt 79–82).
- 124 Następnie, opierając się na interesie wydziału DG ds. Sprawiedliwości, w którym skarżąca miała być zatrudniona, który to interes nie został zakwestionowany przez Komisję, skarżąca stwierdza, że gdyby nie brak zgodności z prawem spornej decyzji, powinna była zostać zatrudniona od dnia 1 września 2013 r.
- 125 W tym względzie należy przypomnieć po pierwsze, że organ powołujący otrzymał akta EPSO dopiero we wrześniu 2013 r.
- 126 Po drugie, o ile Komisja twierdzi, że z administracyjnego punktu widzenia pierwszą możliwą datą zatrudnienia na wakuującym stanowisku był dzień 1 marca 2014 r., nie zmienia to faktu, że gdyby organ powołujący nie uznał niesłusznie, iż komisja popełniła oczywisty błąd w ocenie, czas analizowania akt skarżącej byłby prawdopodobnie krótszy, w szczególności ze względu na wielokrotnie wyrażane przez DG ds. Sprawiedliwości zainteresowanie obsadzeniem tego stanowiska.
- 127 W tych okolicznościach należy zatem uznać, że szansa skarżącej na zatrudnienie –w braku zarzucanego Komisji niezgodnego z prawem działania – na rzeczonym stanowisku administratora pojawiła się dla niej najwcześniej w dniu 1 listopada 2013 r., biorąc pod uwagę również to, że jak wynika z wiadomości elektronicznej z dnia 24 maja 2013 r. przesłanej do skarżącej przez DG ds. Zasobów Ludzkich (zob. pkt 13 niniejszego wyroku), w przypadku zatrudnienia przez Komisję badanie lekarskie przy przyjęciu do pracy nie byłoby konieczne, ponieważ skarżąca przeszła już to badanie wcześniej w Trybunale Sprawiedliwości.
- 128 Wreszcie skarżąca twierdzi, że kwota szkody majątkowej za okres od dnia 1 września 2013 r. do dnia 1 lutego 2014 r., w którym pozostawała bez pracy w oczekiwaniu na wydanie spornej decyzji, wynosi 26 132,85 EUR, stanowiące zarobki, które otrzymywałyby jako urzędnik w grupie zaszeregowania AD 7 stopień 1. Skarżąca dodaje, że Komisja powinna również zostać zobowiązana do zapłaty składek na system emerytalny od września 2013 r.
- 129 Jednakże bez potrzeby zajmowania stanowiska w przedmiocie zarzutu niedopuszczalności, na który powołuje się Komisja wobec wniosków o uznanie „wszystkich skutków” powołania oraz o odtworzenie ścieżki kariery, wystarczy przypomnieć, że szkoda majątkowa, za którą skarżąca może zasadnie dochodzić odszkodowania, nie jest związana z utraconymi zarobkami, lecz z utratą szansy na zatrudnienie w charakterze urzędnika na stanowisku, które było przedmiotem rozpatrywanego postępowania w sprawie naboru.

- 130 W związku z tym, zważywszy na okoliczności sprawy i korzystając z uprawnienia Sądu do spraw Służby Publicznej do oceny szkody *ex æquo et bono*, sprawiedliwe będzie naprawienie całości szkody majątkowej poniesionej przez stronę skarżącą, uwzględniając w szczególności miesięczne wynagrodzenie przysługujące na podlegającym obsadzeniu stanowisku, rzeczywisty charakter utraconej szansy, pierwszą możliwą datę zatrudnienia oraz jej sytuację zawodową w okresie odniesienia, poprzez zasądzenie od Komisji na rzecz skarżącej ryczałtowej sumy 10 000 EUR.
- 131 W odniesieniu do krzywdy tytułem wstępu należy stwierdzić, że wbrew twierdzeniom Komisji poniesiona szkoda nie wynika z działania administracji pozbawionego charakteru decyzyjnego, czyli opóźnienia w rozpatrywaniu sprawy skarżącej, ale ze spornej decyzji.
- 132 Należy jednak orzec, że stwierdzenie nieważności spornej decyzji stanowi samo w sobie właściwe i wystarczające zadośćuczynienie za krzywdę poniesioną przez skarżącą, ponieważ nie była ona w stanie wykazać, że doznała krzywdy, którą można oddzielić od niezgodności z prawem stanowiącej podstawę stwierdzenia nieważności spornej decyzji.
- 133 W związku z powyższym Komisja zapłaci skarżącej odszkodowanie w wysokości 10 000 EUR.

W przedmiocie kosztów

- 134 Zgodnie z art. 101 regulaminu postępowania, z zastrzeżeniem odmiennych przepisów rozdziału ósmego tytułu drugiego wspomnianego regulaminu, strona przegrywająca sprawę pokrywa własne koszty oraz, na żądanie strony przeciwnej, zostaje obciążona kosztami przez nią poniesionymi. Na podstawie art. 102 § 1 tego regulaminu, jeżeli wymagają tego względy słuszności, Sąd może zdecydować, że strona przegrywająca sprawę pokrywa własne koszty i zostaje obciążona tylko częścią kosztów poniesionych przez stronę przeciwną, a nawet że nie zostaje nimi obciążona w ogóle.
- 135 Z powodów wskazanych w niniejszym wyroku Komisja zasadniczo sprawę przegrała. Ponadto skarżąca wyraźnie wniosła o obciążenie Komisji kosztami. Ponieważ okoliczności sprawy nie uzasadniają zastosowania przepisów art. 102 § 1 regulaminu postępowania, należy obciążyć Komisję jej własnymi kosztami oraz kosztami poniesionymi przez skarżącą.

Z powyższych względów

SĄD DO SPRAW SŁUŻBY PUBLICZNEJ (pierwsza izba)

orzeka, co następuje:

- 1) **Stwierdza się nieważność decyzji z dnia 17 grudnia 2013 r., na mocy której Komisja Europejska odmówiła zatrudnienia FE.**
- 2) **Komisja Europejska wypłaci FE kwotę 10 000 EUR.**
- 3) **Skarga zostaje oddalona w pozostałym zakresie.**
- 4) **Komisja Europejska pokrywa własne koszty i zostaje obciążona kosztami poniesionymi przez FE.**

Barents

Perillo

Svenningsen

Wyrok ogłoszono na posiedzeniu jawnym w Luksemburgu w dniu 6 października 2015 r.

Sekretarz
W. Hakenberg

Prezes
R. Barents