



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDU PRE VEREJNÚ SLUŽBU EURÓPSKEJ ÚNIE (druhá komora)
z 11. júla 2012

Vec F-85/10

AI
proti
Súdnemu dvoru Európskej únie

„Verejná služba — Dočasní zamestnanci — Interné výberové konanie — Vylúčenie z výberového konania v dôsledku výsledku dosiahnutého v prvej písomnej skúške — Preskúmanie — Rovnosť zaobchádzania — Prekvalifikovanie zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú — Neobnovenie zmluvy dočasného zamestnanca na dobu určitú — Žaloba o neplatnosť — Žaloba o náhradu škody“

Predmet: Žaloba podaná podľa článku 270 ZFEÚ, uplatniteľného na Zmluvu ESAE na základe jej článku 106a, ktorou AI predovšetkým navrhuje jednak zrušiť rozhodnutie, ktorým jej výberová komisia interného výberového konania pre skúšky č. CJ 12/09 organizovaného Súdnym dvorom nepridelila minimálny počet 20 bodov požadovaný na prvú povinnú písomnú skúšku, a jednak zrušiť rozhodnutie Súdného dvora o neobnovení jej zmluvy dočasného zamestnanca, ako aj zaviazať Súdny dvor na zaplatenie náhrady majetkovej a nemajetkovej ujmy, ktorú údajne utrpela

Rozhodnutie: Žaloba sa zamietá. AI znáša svoje vlastné trovy konania a je povinná nahradiť trovy konania, ktoré vynaložil Súdny dvor.

Abstrakt

1. *Úradníci — Výberové konanie — Výberová komisia — Zloženie — Dostatočná stabilita na zabezpečenie koherentného hodnotenia uchádzačov (Služobný poriadok úradníkov, príloha III článok 3)*

2. *Úradníci — Výberové konanie — Zásada nestrannosti výberovej komisie — Známosť medzi členom výberovej komisie a uchádzačom — Nebezpečenstvo konfliktu záujmov v prípade existencie profesijných vzťahov medzi členom výberovej komisie a uchádzačom — Absencia (Služobný poriadok úradníkov, článok 11a)*

3. *Úradníci — Výberové konanie — Výberová komisia — Zamietnutie kandidatúry — Povinnosť odôvodnenia — Rozsah — Dodržanie tajnosti rokovania (Služobný poriadok úradníkov, príloha III článok 6)*

4. *Úradníci — Výberové konanie — Posúdenie spôsobilosti uchádzačov — Voľná úvaha výberovej komisie — Súdne preskúmanie — Hranice (Služobný poriadok úradníkov, príloha III)*

5. *Úradníci — Dočasní zamestnanci — Dočasní zamestnanci spadajúci do pôsobnosti článku 2 písm. b) podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov — Obnovenie zmluvy na dobu určitú po prvom predĺžení — Prekvalifikovanie zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú — Vylúčenie [Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov, článok 2 písm. b) a článok 8 druhý odsek]*

6. *Úradníci — Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov — Opatrenia na predchádzanie zneužívaniu pri opakovane uzatvorených pracovných zmluvách na dobu určitú — Maximálna celková doba trvania zmlúv alebo pracovných vzťahov opakovane uzatvorených na dobu určitú — Sankcia za zneužívanie takýchto zmlúv — Neexistencia ohrozenia účelu a minimálnych požiadaviek rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP [Článok 288 druhý odsek ZFEÚ; podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov, článok 2 písm. b) a článok 8 druhý odsek; smernica Rady 1999/70, príloha, doložka 5 bod 1]*

7. *Úradníci — Dočasní zamestnanci — Prijímanie do zamestnania — Obnovenie zmluvy na dobu určitú — Voľná úvaha administratívy — Súdne preskúmanie — Hranice — Zjavne nesprávne posúdenie — Pojem [Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov, článok 8 a článok 47 ods. 1 písm. b)]*

8. *Úradníci — Dočasní zamestnanci — Prijímanie do zamestnania — Obnovenie zmluvy na dobu určitú — Voľná úvaha administratívy — Povinnosť starostlivosti prislúchajúca administratíve — Zohľadnenie záujmov dotknutého zamestnanca (Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov, článok 47)*

9. *Sociálna politika — Pracovníci mužského a ženského pohlavia — Prístup k zamestnaniu a pracovné podmienky — Rovnosť zaobchádzania — Smernica 2006/54 — Ochrana proti odvetným opatreniam — Pôsobnosť (Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54, články 1 a 24)*

1. Prítomnosť náhradníka sa nemôže zohľadňovať na posúdenie stability zloženia výberovej komisie výberového konania, ak riadna výberová komisia zasadala v plnom počte na každej skúške. Stabilita zloženia výberovej komisie výberového konania je zaručená, ak opravy písomných skúšok, priebeh ústnych skúšok a porady týkajúce sa týchto skúšok vykonávajú všetci riadni členovia výberovej komisie.

(pozri bod 59)

Odkaz:

Súd prvého stupňa: 7. februára 2002, Felix/Komisia, T-193/00, bod 37

2. Samotná známosť medzi členom výberovej komisie výberového konania a uchádzačom nestačí na preukázanie toho, že uvedený člen výberovej komisie má „osobný záujem, najmä rodinný a finančný“, v zmysle článku 11a služobného poriadku, ktorý by sám osebe mohol spochybniť jej nestrannosť. Skutočnosť, že niektorý člen výberovej komisie výberového konania osobne pozná niektorého z uchádzačov, totiž nevyhnutne neznamená, že daný člen výberovej komisie bude priaznivo naklonený k výkonu daného uchádzača.

Z tohto hľadiska účasť člena výberovej komisie výberového konania na hodnotení uchádzača, ktorý pracuje alebo pracoval na tom istom oddelení alebo tom istom riaditeľstve ako on, sama osebe nevedie k tomu, že by bola spochybnená nezávislosť, a teda aj nestrannosť tohto člena.

(pozri body 80 a 81)

Odkaz:

Súd prvého stupňa: 12. marca 2008, Giannini/Komisia, T-100/04, bod 223

Súd pre verejnú službu: 30. apríla 2008, Dragoman/Komisia, F-16/07, bod 41

3. Účelom povinnosti odôvodnenia rozhodnutia spôsobujúceho ujmu je jednak poskytnúť dotknutej osobe potrebné údaje na určenie, či je rozhodnutie dôvodné, a jednak umožniť jeho súdne preskúmanie. Pokiaľ ide o rozhodnutia prijaté výberovou komisiou výberového konania, túto povinnosť je potrebné dať do súladu so zachovaním tajnosti rokovaní výberovej komisie podľa článku 6 prílohy III služobného poriadku. Zachovanie tejto tajnosti bráni tak zverejneniu postojov zaujatých jednotlivými členmi výberových komisií, ako aj odhaleniu akejkoľvek skutočnosti, ktorá súvisí s posúdeniami osobnej alebo porovnávacej povahy týkajúcimi sa uchádzačov. Požiadavka odôvodnenia rozhodnutí výberovej komisie výberového konania musí za týchto okolností brať do úvahy povahu dotknutých činností, ktoré sa obvyčajne skladajú najmenej z dvoch rôznych častí, a to z preskúmania prihlášok na účely výberu uchádzačov, ktorí budú pripustení do výberového konania, ako aj z preskúmania spôsobilosti uchádzačov o obsadzované pracovné miesto s cieľom zostaviť zoznam vhodných uchádzačov. Druhá časť činností výberovej komisie výberového konania má najmä porovnávaci charakter, a preto sa na ne vzťahuje tajnosť rokovania. Kritériá na opravy prijaté výberovou komisiou pred skúškami sú neoddeliteľnou súčasťou porovnávajúceho posúdenia výsledkov uchádzačov výberovou komisiou. Na tieto kritériá sa teda vzťahuje tajnosť rokovania z rovnakého dôvodu ako na posúdenia výberovej komisie. Porovnávajúce posúdenia, ktoré uskutočňuje výberová komisia, sú vyjadrené známami, ktoré výberová komisia udelí uchádzačom. Tieto známky sú výrazom hodnotového úsudku o každom z nich. So zreteľom na tajnosť rokovania výberovej komisie predstavuje oznámenie dosiahnutých známok v jednotlivých skúškach dostatočné odôvodnenie rozhodnutí výberovej komisie. Takéto odôvodnenie neporušuje práva uchádzačov.

Okrem toho so zreteľom na širokú mieru voľnej úvahy, ktorou výberová komisia výberového konania disponuje pri hodnotení výsledkov skúšok výberového konania, výberová komisia nie je povinná pri odôvodňovaní neúspechu niektorého uchádzača na skúške spresniť, ktoré odpovede uchádzačov považovala za nedostatočné, alebo vysvetliť, prečo tieto odpovede považovala za nedostatočné. Taký stupeň odôvodnenia nie je potrebný na to, aby sa súdu Únie umožnilo vykonať súdne preskúmanie, a v dôsledku toho na posúdenie možnosti uchádzača podať sťažnosť, prípadne podať žalobu.

(pozri body 91 – 93 a 115)

Odkaz:

Súdny dvor: 4. júla 1996, Parlament/Innamorati, C-254/95 P, bod 29

Súd prvého stupňa: 14. júla 1995, Pimley-Smith/Komisia, T-291/94, body 63 a 64; 27. marca 2003, Martínez Páramo a i./Komisia, T-33/00, bod 48; 19. februára 2004, Konstantopoulou/Súdny dvor, T-19/03, body 33 a 34

Súd pre verejnú službu: Dragoman/Komisia, už citovaný, bod 63 a tam citovaná judikatúra

4. Posúdenia výberovej komisie výberového konania pri hodnotení vedomostí a spôsobilosti uchádzačov predstavujú hodnotový úsudok o výkone každého uchádzača na skúške a sú súčasťou širokej miery voľnej úvahy výberovej komisie. Predmetom preskúmania súdom môžu byť len v prípade zjavného porušenia predpisov platných pre prácu výberovej komisie. Súdu pre verejnú službu totiž neprináleží nahradiť posúdenie výberovej komisie výberového konania vlastným posúdením.

(pozri bod 109)

Odkaz:

Súd prvého stupňa: *Giannini/Komisia*, už citovaný, bod 275

5. Hoci druhé a tretie predĺženie zmluvy dočasného zamestnanca v zmysle článku 2 písm. b) podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov predstavovalo porušenie článku 8 druhého odseku týchto podmienok, takéto porušenie nespôsobilo premenu tejto zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú. Zo znenia článku 8 druhého odseku podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov jasne vyplýva, že pracovná zmluva dočasného zamestnanca v zmysle článku 2 písm. b) týchto podmienok môže byť iba dočasná a že premena tejto zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú sa nestanovuje.

(pozri bod 130)

6. Pokiaľ ide o rámcovú dohodu o práci na dobu určitú, ktorá sa nachádza v prílohe smernice 1999/70 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, a najmä doložku 5 bod 1 tejto rámcovej dohody, normotvorca Únie pri výkone svojej zákonodarnej právomoci prijať podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov a orgán oprávnený uzatvárať pracovné zmluvy pri výkone svojej širokej miery voľnej úvahy, ktorou disponuje v rámci vymedzenom ustanoveniami podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov, sú povinní pri prijímaní alebo vykonávaní pravidiel upravujúcich vzťahy Únie a jej zamestnancov predchádzať zneužívaniu práva, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv na dobu určitú.

Hoci je normotvorca povinný účinným spôsobom predchádzať zneužívaniu pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv na dobu určitú zo strany orgánu oprávneného uzatvárať pracovné zmluvy, podľa článku 288 druhého odseku ZFEÚ je mu ponechaná úplná sloboda pri výbere foriem a metód, ktoré sú na to najvhodnejšie. Na dodržanie tejto povinnosti teda nie je nevyhnutné stanoviť povinnosť upraviť premenu pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvy na dobu neurčitú, aspoň pokiaľ dotknutá právna úprava obsahuje opatrenia na účinné predchádzanie zneužívaniu pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv na dobu určitú, ako aj opatrenia dovoľujúce uložiť primeranú sankciu za toto zneužívanie a odstrániť škodlivé následky, ktoré dotknutá osoba utrpela.

Keďže článok 8 druhý odsek podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov stanovuje jedno z opatrení uvedených v doložke 5 rámcovej dohody a absencia iných opatrení nebráni sankcii za prípadné zneužitie, neporušuje účel ani minimálne požiadavky rámcovej dohody.

(pozri body 136 – 140)

Odkaz:

Všeobecný súd Európskej únie: 21. septembra 2011, *Adjemian a i./Komisia*, T-325/09 P, body 58, 61 a 66

7. Administratíva disponuje širokou mierou voľnej úvahy v oblasti obnovovania zmlúv, ako aj pri organizovaní svojich služieb podľa úloh, ktoré sú jej zverené, a s ohľadom na tieto úlohy pri pridelení zamestnancov, ktorí sú jej k dispozícii, avšak pod podmienkou, že toto pridelenie sa uskutoční v záujme služby a pri dodržaní rovnocennosti pracovných miest. Takisto preskúmanie súdu sa musí obmedziť na otázku, či administratíva vzhľadom na spôsoby a prostriedky, ktorými mohla dospieť k svojmu posúdeniu, neprekročila hranice, voči ktorým nemožno mať výhrady, a nepoužila svoju právomoc zjavne nesprávne.

Posúdenie môže byť zjavne nesprávne iba vtedy, ak to možno ľahko spozorovať a so samozrejmosťou odhaliť z hľadiska kritérií, ktorým má podľa zámeru normotvorcu podliehať výkon voľnej úvahy administratívy. Preukázať, že sa administratíva pri posúdení skutkového stavu dopustila zjavného pochybenia, ktoré by mohlo odôvodňovať zrušenie rozhodnutia prijatého na základe tohto posúdenia, teda predpokladá, že dôkazné prostriedky, ktoré musí predložiť žalobca, sú dostatočné na to, aby sa posúdenie zohľadnené administratívou stalo neprijateľným.

(pozri body 152 a 153)

Odkaz:

Súd prvého stupňa: 12. decembra 1996, AIUFFASS a AKT/Komisia, T-380/94, bod 59; 12. februára 2008, BUPA a i./Komisia, T-289/03, bod 221

Súd pre verejnú službu: 24. marca 2011, Canga Fano/Rada, F-104/09, bod 35, ktorý je predmetom odvolania na Všeobecnom súde Európskej únie, vec T-281/11 P; 13. júna 2012, Davids/Komisia, F-105/11, bod 38 a tam citovaná judikatúra

8. Povinnosť starostlivosti administratívy voči svojim zamestnancom, ako aj zásada riadnej správy vecí verejných najmä znamená, že príslušný orgán pri rozhodovaní o postavení úradníka alebo zamestnanca zohľadní všetky skutočnosti, ktoré môžu byť pre jeho rozhodnutie dôležité, a zohľadní pritom nielen záujem služby, ale aj záujem daného úradníka alebo zamestnanca.

Z tohto hľadiska administratíva nemôže mať povinnosť ponúknuť iné pracovné miesto dočasnému zamestnancovi, ktorého pracovný výkon sa posudzuje ako nedostatočný. Tým skôr administratíva nemôže mať povinnosť obnoviť zmluvu dočasného zamestnanca, ktorého pracovný výkon sa posudzuje ako nedostatočný.

Hoci povinnosť starostlivosti znamená, že príslušný orgán je povinný pri posudzovaní záujmu služby zohľadniť všetky skutočnosti, ktoré môžu byť pre jeho rozhodnutie dôležité, najmä záujem dotknutého zamestnanca, toto zohľadnenie jeho osobného záujmu nemôže viesť až k zákazu uvedenému orgánu nepredĺžiť napriek námietke tohto zamestnanca zmluvu na dobu určitú, keď si to vyžaduje záujem služby.

(pozri body 166 – 168)

Odkaz:

Súd prvého stupňa: 6. februára 2003, Pyres/Komisia, T-7/01, body 51 a 87

Súd pre verejnú službu: 27. novembra 2008, Klug/EMEA, F-35/07, body 67 a 79 a tam citovaná judikatúra; 7. júla 2010, Tomas/Parlament, F-116/07, F-13/08 a F-31/08, bod 166; 4. februára 2011, Verheyden/Komisia, F-54/10, bod 37

9. Článok 24 smernice 2006/54 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania sa musí vykladať so zreteľom na účel smernice, ktorým je podľa jej článku 1 zabezpečiť vykonávanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a so ženami vo veciach zamestnania a povolania. Jeho cieľom je teda ochrana proti odvetným opatreniam uplatňovaným zamestnávateľom v reakcii na sťažnosti alebo žaloby smerujúce k zabezpečeniu dodržiavania zásady rovnosti zaobchádzania s mužmi a so ženami vo veciach zamestnanosti a povolania.

(pozri bod 184)