



## Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA ZA USLUŽBENCE EVROPSKE UNIJE (drugi senat)  
z dne 11. julija 2012

Zadeva F-85/10

**AI**  
**proti**  
**Sodišču Evropske unije**

„Javni uslužbenci — Začasni uradniki — Notranji natečaj — Izključitev iz natečaja zaradi rezultata na prvem pisnem preizkusu — Ponovno preverjanje — Enako obravnavanje — Preoblikovanje pogodbe za določen čas v pogodbo za nedoločen čas — Nepodaljšanje pogodbe začasnega uslužbenca, sklenjene za določen čas — Ničnostna tožba — Odškodninska tožba“

**Predmet:** Tožba, vložena na podlagi člena 270 PDEU, ki se uporablja za Pogodbo ESAE v skladu z njenim členom 106a, s katero AI predlaga zlasti, prvič, razglasitev ničnosti odločbe, s katero mu natečajna komisija notranjega natečaja na preizkusih št. CJ 12/09, ki jih je organiziralo Sodišče, ni dodelila najnižjega števila 20 točk, zahtevanih za obvezni prvi pisni preizkus, in, drugič, razglasitev ničnosti odločbe Sodišča, da ne podaljša njegove pogodbe začasnega uslužbenca, ter naložitev Sodišču, naj mu plača odškodnino za premoženjsko in nepremoženjsko škodo, ki jo je domnevno utrpel.

**Odločitev:** Tožba se zavrne. AI nosi svoje stroške in stroške, ki jih je priglasilo Sodišče.

### **Povzetek**

*1. Uradniki — Natečaj — Natečajna komisija — Sestava — Zadostna stabilnost za zagotovitev doslednega ocenjevanja kandidatov  
(Kadrovski predpisi za uradnike, Priloga III, člen 3)*

*2. Uradniki — Natečaj — Načelo nepristranskosti natečajne komisije — Poznanstvo člana natečajne komisije in kandidata — Tveganje nastanka navzkrižja interesov ob obstoju službenih odnosov med članom natečajne komisije in kandidatom — Neobstoj  
(Kadrovski predpisi za uradnike, člen 11a)*

*3. Uradniki — Natečaj — Natečajna komisija — Zavrnitev prijave — Obveznost obrazložitve — Obseg — Spoštovanje tajnosti dela  
(Kadrovski predpisi za uradnike, Priloga III, člen 6)*

*4. Uradniki — Natečaj — Ocena sposobnosti kandidatov — Diskrecijska pravica natečajne komisije — Sodni nadzor — Meje  
(Kadrovski predpisi za uradnike, Priloga III)*

5. *Uradniki — Začasni uslužbenci — Začasni uslužbenci, za katere velja člen 2(a) Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev — Podaljšanje po prvem podaljšanju pogodbe za določen čas — Preoblikovanje pogodbe za določen čas v pogodbo za nedoločen čas — Izključitev (Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev, člena 2(b) in 8, drugi odstavek)*

6. *Uradniki — Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev — Ukrepi za preprečevanje zlorabe veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas — Najdaljše skupno trajanje zaporednih pogodb ali delovnih razmerij za določen čas — Kazen za zlorabo takih pogodb — Neobstoj poseganja v cilje in minimalne zahteve okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega med ETUC, UNICE in CEEP (člen 288, drugi odstavek, PDEU; Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev, člena 2(b) in 8, drugi odstavek; Direktiva Sveta 1999/70, Priloga, določba 5, točka 1)*

7. *Uradniki — Začasni uslužbenci — Zaposlovanje — Podaljšanje pogodbe za določen čas — Diskrecijska pravica uprave — Sodni nadzor — Meje — Očitna napaka pri presoji — Pojem (Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev, člena 8 in 47, prvi odstavek, (b))*

8. *Uradniki — Začasni uslužbenci — Zaposlovanje — Podaljšanje pogodbe za določen čas — Diskrecijska pravica uprave — Dolžnost skrbnega ravnanja uprave — Upoštevanje interesov zadevnega uslužbenca (Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev, člen 47)*

9. *Socialna politika — Delavci in delavke — Dostop do zaposlitve in delovni pogoji — Enako obravnavanje — Direktiva 2006/54 — Zaščita pred povračilnimi ukrepi — Področje uporabe (Direktiva 2006/54 Evropskega parlamenta in Sveta, člena 1 in 24)*

1. Navzočnost nadomestnega člana se ne sme upoštevati pri presoji stabilnosti sestave natečajne komisije, če so vsi redni člani sodelovali pri vsakem preizkusu. Stabilnost sestave natečajne komisije je zagotovljena, če so pri popravljanju pisnih preizkusov, poteku ustnih preizkusov in posvetovanjih v zvezi s temi preizkusi sodelovali vsi redni člani natečajne komisije.

(Glej točko 59.)

Napotitev na:

Sodišče prve stopnje: 7. februar 2002, Felix proti Komisiji, T-193/00, točka 37.

2. Poznanstvo člana natečajne komisije in kandidata samo po sebi ni zadosten dokaz, da ima navedeni član „osebni interes [...] predvsem družinski ali finančni interes“ v smislu člena 11a Kadrovske predpise, ki bi kot tak lahko postavil pod vprašaj njegovo nepristranskost. Dejstvo, da član natečajne komisije osebno pozna enega od kandidatov, namreč ne pomeni nujno, da bo imel vnaprej ustvarjeno pozitivno mnenje o rezultatu navedenega kandidata.

V zvezi s tem sodelovanje člana natečajne komisije pri ocenjevanju kandidata, ki dela ali je delal v istem oddelku ali istem direktoratu kot ta član, samo po sebi ne pomeni, da je ogrožena neodvisnost in s tem nepristranskost tega člana natečajne komisije.

(Glej točki 80 in 81.)

Napotitev na:

Sodišče prve stopnje: 12. julij 2008, Giannini proti Komisiji, T-100/04, točka 223;

Sodišče za uslužbenca: 30. april 2008, Dragoman proti Komisiji, F-16/07, točka 41.

3. Namen obveznosti obrazložitve odločbe, ki posega v položaj, je po eni strani zadevni osebi dati potrebne podatke za ugotovitev, ali je odločba utemeljena ali ne, in po drugi strani omogočiti sodni nadzor nad to odločbo. Kar zadeva odločbe, ki jih sprejme natečajna komisija, mora biti ta obveznost v skladu s spoštovanjem tajnosti, ki velja za njeno delo na podlagi člena 6 Priloge III h Kadrovskim predpisom. Spoštovanje te tajnosti preprečuje razkritje stališč, ki so jih izrazili posamezni člani natečajnih komisij, in razkritje vseh elementov, ki se nanašajo na posamezno in primerjalno oceno kandidatov. Obveznost obrazložitve odločb natečajne komisije mora v teh okoliščinah upoštevati naravo zadevnega dela, ki na splošno vključuje najmanj dve ločeni fazi, in sicer, prvič, preučitev prijav, da se izberejo kandidati, ki bodo pripuščeni k natečaju, in, drugič, preučitev sposobnosti kandidatov za prosto delovno mesto, da se sestavi seznam primernih kandidatov. Druga faza dela natečajne komisije je predvsem primerjalna, zato zanjo velja tajnost, ki velja za to delo. Merila za popraviljanje, ki jih natečajna komisija sprejme pred preizkusi, so sestavni del primerjalnih ocen uspešnosti kandidatov, ki jih opravi komisija. Za ta merila in za ocenjevanje natečajne komisije torej velja tajnost posvetovanja. Primerjalne ocene, ki jih opravi natečajna komisija, so izražene v ocenah, ki jih komisija da kandidatom. Te so izraz presoje vrednosti vsakega izmed njih. Ob upoštevanju tajnosti, ki velja za delo natečajne komisije, je sporočanje ocen, doseženih na različnih preizkusih, zadostna obrazložitev odločb natečajne komisije. Taka obrazložitev ne škodi pravicam kandidatov.

Poleg tega glede na široko diskrecijsko pravico natečajne komisije za oceno rezultatov preizkusov na natečaju komisija pri obrazložitvi neuspeha kandidata na preizkusu ni zavezana podrobneje navesti odgovorov kandidatov, ki so bili ocenjeni za nezadostne, ali obrazložiti, zakaj so bili ti odgovori ocenjeni za nezadostne. Taka raven obrazložitve ni potrebna za to, da lahko sodišče Unije izvaja sodni nadzor in, posledično, da se kandidatu omogoči, da presodi možnost vložitev pritožbe ali, po potrebi, tožbe.

(Glej točke od 91 do 93 in 115.)

Napotitev na:

Sodišče: 4. julij 1996, Parlament proti Innamoratiju, C-254/95 P, točka 29;

Sodišče prve stopnje: 14. julij 1995, Pimley-Smith proti Komisiji, T-291/94, točki 63 in 64; 27. marec 2003, Martínez Páramo in drugi proti Komisiji, T-33/00, točka 48; 19. februar 2004, Konstantopoulou proti Sodišču, T-19/03, točki 33 in 34;

Sodišče za uslužbence: zgoraj navedena sodba Dragoman proti Komisiji, točka 63 in navedena sodna praksa.

4. Ocene, ki jih dodeli natečajna komisija, ko ocenjuje znanje in sposobnosti kandidatov, so izraz vrednostne sodbe uspešnosti vsakega kandidata na preizkusu in spadajo na področje široke diskrecijske presoje natečajne komisije. Sodišče jih lahko preverja le v primeru očitne kršitve pravil, ki veljajo za delo natečajne komisije. Sodišče za uslužbence namreč ne more s svojo presojo nadomestiti presoje natečajne komisije.

(Glej točko 109.)

Napotitev na:

Sodišče prve stopnje: zgoraj navedena sodba Giannini proti Komisiji, točka 275.

5. Tudi če bi bil z drugim in tretjim podaljšanjem pogodbe začasnega uslužbenca v smislu člena 2(b) Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev kršen člen 8, drugi odstavek, teh pogojev, taka kršitev ne bi povzročila preoblikovanja te pogodbe za določen čas v pogodbo za nedoločen čas. Iz besedila člena 8, drugi odstavek, Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev je namreč jasno razvidno, da je lahko

pogodba o zaposlitvi začasnega uslužbenca v smislu člena 2(b) navedenih pogojev sklenjena le za določen čas in da preoblikovanje te pogodbe za določen čas v pogodbo za nedoločen čas ni predvideno.

(Glej točko 130.)

6. Kar zadeva okvirni sporazum o delu za določen čas v Prilogi k Direktivi 1999/70 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP, in zlasti določbo 5, točka 1, navedenega okvirnega sporazuma, morata zakonodajalec Unije pri izvajanju svoje zakonodajne pristojnosti za določitev Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev in organ, pooblaščen za sklepanje pogodb o zaposlitvi, pri izvajanju svoje široke diskrecijske pravice, ki jo ima v okviru določb Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev, pri sprejemanju ali izvajanju pravil, ki urejajo odnose med Unijo in njenimi uslužbenci, preprečiti zlorabe prava, ki bi lahko izhajale iz veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas.

Čeprav mora zakonodajalec organu, pooblaščenemu za sklepanje pogodb o zaposlitvi, učinkovito preprečiti zlorabe z veriženjem pogodb o zaposlitvi za določen čas, pa ima ta organ na podlagi člena 288, drugi odstavek, PDEU popolno svobodo pri izbiri najprimernejših oblik in sredstev. Za spoštovanje te obveznosti tako ni potrebna sprememba pogodb za določen čas v pogodbe za nedoločen čas, če zadevna ureditev vsebuje ukrepe, ki so namenjeni učinkovitemu preprečevanju zlorab z veriženjem pogodb za določen čas, in ukrepe, ki omogočajo ustrezno kaznovanje takih zlorab in odpravo škodljivih posledic, ki so jih utrpele zainteresirane stranke.

Ker je v členu 8, drugi odstavek, Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev predviden eden od ukrepov, naštetih v določbi 5 okvirnega sporazuma, in ker neobstoj drugih ukrepov ne preprečuje kaznovanja morebitne zlorabe, ta člen ne posega v cilje in minimalne zahteve okvirnega sporazuma.

(Glej točke od 136 do 140.)

Napotitev na:

Splošno sodišče Evropske unije: 21. september 2011, Adjemian in drugi proti Komisiji, T-325/09 P, točke 58, 61 in 66.

7. Uprava ima široko diskrecijsko pravico pri podaljševanju pogodb ter pri organizaciji svojih služb glede na naloge, ki so ji dodeljene, in pri razporejanju zaposlenih, ki jih ima na voljo, glede na te naloge, vendar pod pogojem, da se zaposleni razporedijo v interesu službe in da se pri razporejanju upošteva enakovrednost delovnih mest. Nadzor sodišča mora biti omejen na vprašanje, ali je uprava glede na načine in sredstva, ki so jo lahko pripeljali do njene presoje, ostala v okviru nespornih meja in svoje diskrecijske pravice ni uporabila očitno napačno.

Napaka je lahko opredeljena kot očitna le, kadar jo je mogoče zlahka opaziti in jasno odkriti na podlagi meril, s katerimi je zakonodajalec nameraval pogojevati izvajanje diskrecijske pravice s strani uprave. Ugotovitev, da je uprava storila očitno napako pri presoji dejstev, ki upravičuje razglasitev ničnosti odločbe, sprejete na podlagi te presoje, torej predpostavlja, da so dokazi, ki jih mora predložiti tožeča stranka, zadostni, da se presoja uprave ne zdi verjetna.

(Glej točki 152 in 153.)

Napotitev na:

Sodišče prve stopnje: 12. december 1996, AIUFFASS in AKT proti Komisiji, T-380/94, točka 59; 12. februar 2008, BUPA in drugi proti Komisiji, T-289/03, točka 221;

Sodišče za uslužbence: 24. marec 2011, Canga Fano proti Svetu, F-104/09, točka 35, ki je predmet pritožbe pred Splošnim sodiščem Evropske unije, zadeva T-281/11 P; 13. junij 2012, Davids proti Komisiji, F-105/11, točka 38 in navedena sodna praksa.

8. Dolžnost skrbnega ravnanja uprave v odnosih z njenim uslužbenci in načelo dobrega upravljanja zlasti zahtevata, da pristojni organ pri odločanju o položaju uradnika ali uslužbenca upošteva vse elemente, ki so lahko relevantni pri sprejemanju odločitve, in pri tem upošteva ne le interes službe, ampak tudi interes zadevnega uradnika ali uslužbenca.

V zvezi s tem upravi ne more biti naložena obveznost, da začasnemu uslužbencu, katerega delo je bilo ocenjeno kot nezadovoljivo, ponudi drugo delovno mesto. Toliko bolj upravi ne more biti naložena obveznost, da podaljša pogodbo začasnega uslužbenca, katerega delo je bilo ocenjeno kot nezadovoljivo.

Čeprav namreč dolžnost skrbnega ravnanja pomeni, da mora pristojni organ pri presoji interesa službe upoštevati vse elemente, ki so lahko relevantni pri sprejemanju odločitve, zlasti interes zadevnega uslužbenca, upoštevanje osebnega interesa tega uslužbenca ne more iti tako daleč, da bi se navedenemu organu prepovedalo, da ne podaljša pogodbe za določen čas kljub nasprotovanju tega uslužbenca, če je nepodaljšanje v interesu službe.

(Glej točke od 166 do 168.)

Napotitev na:

Sodišče prve stopnje: 6. februar 2003, Pyres proti Komisiji, T-7/01, točki 51 in 87;

Sodišče za uslužbence: 27. november 2008, Klug proti EMEA, F-35/07, točki 67 in 79 ter navedena sodna praksa; 7. julij 2010, Tomas proti Parlamentu, F-116/07, F-13/08 in F-31/08, točka 166; 4. februar 2011, Verheyden proti Komisiji, F-54/10, točka 37.

9. Člen 24 Direktive 2006/54 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu je treba razlagati z vidika namena te direktive, ki je v skladu z njenim členom 1 zagotoviti uresničevanje načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk na področju zaposlovanja in poklicnega dela. Zato je njen namen zaščita pred povračilnimi ukrepi delodajalca zaradi pritožb ali sodnih postopkov, katerih cilj je uveljavitev načela enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu.

(Glej točko 184.)