



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA ZA USLUŽBENCE

EVROPSKE UNIJE (prvi senat) z dne 6. oktobra 2015*

„Javni uslužbenci — Zaposlovanje — Javni natečaj — Vpis na rezervni seznam — Odločba OI o nezaposlitvi uspešnega kandidata — Pristojnosti komisije in OI — Pogoji za pripustitev na natečaj — Minimalna dolžina poklicnih izkušenj — Način izračuna — Očitna napaka komisije pri presoji — Neobstoj — Izguba možnosti za zaposlitev — Odškodnina“

V zadevi F-119/14,

zaradi tožbe, vložene na podlagi člena 270 PDEU, ki se uporablja za Pogodbo ESAE v skladu z njenim členom 106a,

FE, stanujoča v Luxembourg (Luksemburg), ki jo zastopata L. Levi in A. Blot, odvetnici,

tožeča stranka,

proti

Evropski komisiji, ki jo zastopata J. Currall in G. Gattinara, agenta,

tožena stranka,

SODIŠČE ZA USLUŽBENCE (prvi senat),

v sestavi R. Barents, predsednik, E. Perillo (poročevalec) in J. Svenningsen, sodnika,

sodni tajnik: P. Cullen, administrator,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 11. junija 2015

izreka naslednjo

Sodbo

- FE je 24. oktobra 2014 v sodnem tajništvu Sodišča za uslužbence vložila to tožbo, s katero predlaga razglasitev ničnosti odločbe organa Evropske komisije, pristojnega za imenovanja (v nadaljevanju: OI), z dne 17. decembra 2013 o zavrnitvi njene zaposlitve v Generalnem direktoratu (GD) za pravosodje na podlagi rezervnega seznama natečaja EPSO/AD/42/05 ter odškodnino za premoženjsko in nepremoženjsko škodo, ki naj bi jo utrpela zaradi te odločbe.

* Jezik postopka: francoščina.

Pravni okvir

- 2 Na področju zaposlovanja uradnikov člen 5 Kadrovskih predpisov za uradnike Evropske unije v različici, veljavni v času zadevnega dejanskega stanja (v nadaljevanju: Kadrovski predpisi), zlasti v odstavku 3 določa:

„Za imenovanje se zahteva najmanj:

[...]

(c) za razrede [nazive] 7 do 16 funkcionalne skupine [administratorji]:

- (i) raven izobrazbe, ki ustreza z diplomo potrjenemu zaključenemu univerzitetnemu študiju, ki običajno traja štiri leta ali več, ali
- (ii) raven izobrazbe, ki ustreza z diplomo potrjenemu zaključenemu univerzitetnemu študiju in ustreznim vsaj enoletnim poklicnim izkušnjam, če študij običajno traja vsaj tri leta ali
- (iii) kadar je to v interesu službe, poklicno usposabljanje na enakovredni ravni.“

- 3 Člen 28 Kadrovskih predpisov določa:

„Uradnik je lahko imenovan, le pod pogojem, da:

- (a) je državljan ene od držav članic Evropske unije, razen če [OI] dovoli izjemo, in uživa vse državljske pravice;
- (b) je izpolnil vse zakonske obveznosti glede služenja vojaškega roka;
- (c) predloži ustrezna spričevala [priporočila], ki dokazujejo primernost za opravljanje dela;
- (d) je bil ob upoštevanju člena 29(2) [Kadrovskih predpisov] uspešen na natečaju, bodisi na podlagi kvalifikacij ali preizkusov ali na podlagi obojih, kakor predvideva Priloga III [h Kadrovskim predpisom];
- (e) je fizično sposoben opravljati delo; in
- (f) predloži dokazila o temeljitnem znanju enega od jezikov Unije in o zadovoljivem znanju drugega jezika Unije v obsegu, ki omogoča opravljanje dela.“

- 4 Člen 30 Kadrovskih predpisov določa:

„[OI] za vsak natečaj imenuje komisijo za izbiro kandidatov [natečajno komisijo]. Ta komisija pripravi seznam primernih kandidatov.

[OI] odloči, kateri od teh kandidatov se imenujejo na prazna delovna mesta.“

- 5 Člen 4 Priloge III h Kadrovskim predpisom določa:

„[OI] sestavi seznam kandidatov, ki izpolnjujejo pogoje, določene v členu 28(a) (b) in (c) Kadrovskih predpisov, in ga skupaj z dokumentacijo kandidatov pošlje predsedniku komisije za izbiro kandidatov [natečajne komisije].“

6 Člen 5 iste priloge III h Kadrovskim predpisom določa:

„Komisija za izbiro kandidatov [natečajna komisija] po pregledu te dokumentacije sestavi seznam kandidatov, ki izpolnjujejo zahteve, določene v objavi natečaja [obvestilu o natečaju].“

Kadar natečaj temelji na preizkusih, jih opravljajo vsi kandidati s seznama.

[...]“

7 Nazadnje, v točki II naslova A obvestila o natečaju EPSO/AD/42/05 (glej točko 8 te sodbe) je v zvezi z zahtevanim profilom in prvima dvema pogojema za pripustitev določeno:

„Na natečaj se lahko prijavijo kandidati, ki [...] izpolnjujejo te pogoje:

1. Kwalifikacje Kandydaci muszą legitymować się dyplomem ukończenia wyższych studiów prawniczych w Polsce. [Kandidati morajo imeti poljsko diplomo iz prava.]

2. Poklicne izkušnje Kandidati morajo imeti najmanj dve leti poklicnih izkušenj, pridobljenih po [v točki 1] zahtevani univerzitetni diplomi.“

Dejansko stanje

8 Evropski urad za izbor osebja (EPSO) je 8. decembra 2005 objavil obvestilo o javnem natečaju EPSO/AD/42/05 (v nadaljevanju: natečaj) za sestavitev rezervnega seznama za zaposlitev pravnikov lingvistov z nazivom AD 7 za poljski jezik, namenjenega zapolnitvi prostih delovnih mest v evropskih institucijah, zlasti na Sodišču Evropskih skupnosti (UL C 310 A, str. 3, v nadaljevanju: obvestilo o natečaju). Datum, do katerega se je bilo treba prijaviti na natečaj, je bil 11. januar 2006.

9 V točki I naslova A obvestila o natečaju, naslovljeni „O[pis dela]“, so bile delovne naloge opisane tako:

- Prevajanje pravnih besedil iz vsaj dveh uradnih jezikov Evropske unije v poljščino in/ali revidiranje takih besedil.
- Preverjanje jezikovne in pravne skladnosti zakonodajnih besedil, ki so že bila prevedena v poljščino in revidirana, glede na druge jezikovne različice teh besedil, pregledovanje njihove redakcijske kakovosti in upoštevanja pravil glede formalne oblike.

[...]“

10 Poleg tega je bilo v točki II.2 naslova A obvestila o natečaju pojasnjeno, da morajo kandidati, da bi bili lahko pripuščeni k preizkusom, na datum, do katerega se je treba prijaviti na natečaj, izkazovati „najmanj dve leti poklicnih izkušenj, pridobljenih po zahtevani univerzitetni diplomi“.

11 Tožeča stranka se je 27. decembra 2005 prijavila na natečaj. V oddelku „P[oklicne izkušnje]“ svoje prijave na natečaj (v nadaljevanju: prijava) je navedla, da ima poklicne izkušnje, pridobljene v šestih delovnih okoljih, v skupni dolžini 31 mesecev, od tega 15 mesecev kot zunanji pravnik lingvist pri Sodišču, to je od 15. oktobra 2004 do datuma prijave, in tri mesece pripravništva v odvetniški pisarni W. v Bruslju (Belgija), to je od 1. julija do 30. septembra 2005.

- 12 Tožeča stranka je bila pripuščena k preizkusom natečaja. Ob koncu svojega dela je natečajna komisija njeno ime vpisala na rezervni seznam natečaja, katerega iztek veljavnosti je bil prvotno predviden za 31. december 2007, nato pa po več podaljšanjih odložen do 31. decembra 2013, ko je seznam dokončno prenehal veljati.
- 13 Službe GD za pravosodje so z elektronskim dopisom z dne 22. maja 2013 tožečo stranko povabile, naj se 28. maja 2013 udeleži razgovora za njeno morebitno zaposlitev na delovnem mestu administratorja v navedenem generalnem direktoratu. Zaradi te zaposlitve so tudi službe GD za človeške vire in varnost (v nadaljevanju: GD za človeške vire) tožeči stranki sporočile – in sicer z elektronskim dopisom, ki ji je bil poslan 24. maja 2013, kopija pa je bila naslovljena še na GD za pravosodje – da glede na to, da je trenutno začasna uslužbenka Sodišča, „zdravniški pregled [pred zaposlitvijo] ni potreben, saj bo [GD za človeške vire] v primeru zaposlitve pri Komisiji zahteval prenos [njene] zdravstvene sposobnosti“.
- 14 GD za pravosodje je junija 2013 tožečo stranko obvestil, da je bila izbrana za delovno mesto administratorja in da je bila zahteva za njeno zaposlitev poslana GD za človeške vire.
- 15 Iz listin iz spisa je razvidno, da so pristojne službe Komisije junija 2013 tožečo stranko obvestile tudi, da „[k]er Komisija ni sodelovala pri organizaciji natečaja [...] in je rezervni seznam na podlagi tega natečaja, na katerega je vpisana [tožeča stranka], seznam pravnikov lingvistov, in ne administratorjev, je treba komisarja, pristojnega za človeške vire in varnost, zaprositi za odobritev izjeme, saj ima Komisija politiko, da te sezname uporablja samo v primeru pomembnejših izjem, ki se pod nekaterimi pogoji dovolijo za njeno [p]ravno službo in za določene specializirane položaje v drugih [generalnih direktoratih]“.
- 16 Vodja oddelka „Pogodbeno pravo“ v GD za pravosodje je z elektronskim dopisom z dne 26. julija 2013 tožeči stranki sporočil, da je GD za človeške vire dal „svoje soglasje za to, da se [tožeča stranka izjemoma] zaposli kot administrator [na podlagi] rezervnega seznama pravnikov lingvistov“, pri čemer je poudaril, da bo GD za človeške vire vzpostavil stik z njo in naj ne stori ničesar, dokler ne prejme uradnega sporočila od tega GD.
- 17 GD za človeške vire je konec avgusta 2013 tožečo stranko zaprosil, naj mu glede na pogoj za pripustitev, ki je bil naveden v obvestilu o natečaju in se je nanašal na najmanj dve leti poklicnih izkušenj, predloži dokazila o svojih poklicnih izkušnjah, pridobljenih pred prijavo.
- 18 Tožeča stranka je imela v obdobju od konca avgusta 2013 do novembra 2013 več pogovorov s predstavniki GD za človeške vire ter jim predložila različne dokumente in različna pojasnila, da bi se razjasnilo vprašanje poklicnih izkušenj, na katere se je sklicevala v svoji prijavi. V tem obdobju so predstavniki GD za pravosodje večkrat potrdili svoj interes za njeno zaposlitev.
- 19 OI je z dopisom z dne 17. decembra 2013 tožečo stranko obvestil, da njena zaposlitev v GD za pravosodje ne bo mogoča, ker ne izpolnjuje pogoja za pripustitev k natečaju, povezanega z zahtevanimi poklicnimi izkušnjami (v nadaljevanju: sporna odločba). Po mnenju OI je imela tožeča stranka na datum, do katerega se je bilo treba prijaviti na natečaj, zgolj 22 mesecev poklicnih izkušenj, namesto dveh let, zahtevanih v obvestilu o natečaju. Da je prišel do te ugotovitve, je OI upošteval, da je tožeča stranka kot „zunanja prevajalka“ za Sodišče pridobila le sedem mesecev poklicnih izkušenj, kot pripravnica v odvetniški pisarni W. pa le dva meseca poklicnih izkušenj, kar ni ustrezalo petnajstim in trem mesecem, ki jih je tožeča stranka navedla v prijavi. V sporni odločbi je bilo tudi pojasnjeno, da je bila, kar zadeva „zunanjo“ dejavnost za Sodišče, dolžina poklicnih izkušenj tožeče stranke izračunana na podlagi skupnega števila prevedenih strani, to je 721, in norme petih strani na dan, ki se šteje za ustrezno na Komisiji in je občutno nižja od norme osmih strani na dan, ki je običajna na Sodišču.
- 20 Tožeča stranka je 14. marca 2014 vložila pritožbo zoper sporno odločbo. Ta pritožba je bila zavrnjena z odločbo OI z dne 14. julija 2014 (v nadaljevanju: odločba o zavrnitvi pritožbe).

Predlogi strank

- 21 Tožeča stranka Sodišču za uslužbence predlaga, naj:
- razglasi sporno odločbo za nično;
 - razglasi odločbo o zavrnitvi pritožbe za nično;
 - Komisiji naloži plačilo zneska 26.132,85 EUR, povečanega za zamudne obresti, in prispevkov za pokojninsko zavarovanje od septembra 2013 ter simbolnega zneska 1 EUR za povzročeno nepremoženjsko škodo;
 - Komisiji naloži plačilo stroškov.
- 22 Komisija Sodišču za uslužbence predlaga, naj:
- tožbo zavrže kot delno nedopustno in zavrne kot delno neutemeljeno;
 - tožeči stranki naloži plačilo stroškov.

Pravo

1. Predmet tožbe

- 23 V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišče za uslužbence na podlagi predlogov za razglasitev ničnosti, ki so formalno usmerjeni zoper odločbo o zavrnitvi pritožbe, odloča o aktu, zoper katerega je bila vložena pritožba, kadar navedena odločba nima samostojne vsebine (glej v tem smislu sodbo z dne 17. januarja 1989, Vainker/Parlament, 293/87, EU:C:1989:8, točka 8).
- 24 V obravnavanem primeru odločba o zavrnitvi pritožbe potrjuje sporno odločbo. Predlogi za razglasitev ničnosti, ki so usmerjeni zoper odločbo o zavrnitvi pritožbe, zato nimajo samostojne vsebine in jih je torej treba obravnavati kot formalno usmerjene zoper sporno odločbo, kot je bila dopolnjena z odločbo o zavrnitvi pritožbe (glej v tem smislu sodbo z dne 10. junija 2004, Eveillard/Komisija, T-258/01, EU:T:2004:177, točka 32).

2. Predlogi za razglasitev ničnosti sporne odločbe

- 25 Tožeča stranka v utemeljitev predlogov za razglasitev ničnosti navaja štiri tožbene razloge, s katerimi v bistvu zatrjuje:
- s prvim, nepristojnost OI;
 - z drugim, navedenim podredno, očitna napaka OI pri presoji ter kršitev obvestila o natečaju in načel pravne varnosti in enakega obravnavanja;
 - tretjič, kršitev načela dobrega upravljanja in dolžnosti skrbnega ravnanja ter nespoštovanje razumnega roka;
 - četrtič, nezakonitost pogoja za pripustitev k natečaju, povezanega s poklicnimi izkušnjami.

Prvi tožbeni razlog: nepristojnost OI

Trditve strank

- 26 Po mnenju tožeče stranke je OI prekoračil meje svoje pristojnosti za nadzor nad odločitvami natečajne komisije, in sicer meje, določene s sodno prakso, ker v obravnavanem primeru nič ne kaže, da je odločitev natečajne komisije o pripustitvi tožeče stranke k preizkusom natečaja, da bi bila nato vpisana na rezervni seznam, vsebovala očitno napako pri presoji.
- 27 V zvezi s tem tožeča stranka trdi, prvič, da v obvestilu o natečaju glede zahtevanih dveh let poklicnih izkušenj ni bilo natančno navedeno, ali morajo biti to zaposlitve s polnim ali s krajšim delovnim časom.
- 28 Drugič, glede dela, ki ga je tožeča stranka kot pravnik lingvist opravljala za Sodišče, naj bi tako zunanja narava te dejavnosti kot dejstvo, da je tožeča stranka sočasno študirala, nedvoumno izhajala iz listin, ki jih je priložila prijavi. Poleg tega naj nobeno pravilo ne bi določalo, da je treba skupno število prevedenih strani deliti s kakršno koli dnevno normo, da bi se ugotovila dolžina takih poklicnih izkušenj pri polnem delovnem času.
- 29 Tretjič, kar zadeva pripravništvo v odvetniški pisarni W., naj ne bi natečajni komisiji nič preprečevalo, da izjave, ki jih je tožeča stranka podala v svoji prijavi, primerja z dokazili, ki jih je priložila tej prijavi, tako da naj ne bi bilo razloga za mnenje, da je bila natečajna komisija zavedena zaradi načina, na katerega je bila dolžina teh poklicnih izkušenj predstavljena v prijavi.
- 30 Zato naj OI, ki naj ne bi poznal metodologije ali pravil za izračun, ki jih je uporabila natečajna komisija za oceno dolžine poklicnih izkušenj tožeče stranke, ne bi mogel upravičiti ponovnega preizkusa pripustitve njene prijave k natečaju, ne da bi kršil načeli pravne varnosti in varstva legitimnih pričakovanj, ki ju mora odsevati sistem za izbor uradnikov institucij Evropske unije.
- 31 Komisija opozarja, prvič, da je treba v skladu s sodno prakso, kadar se v obvestilu o natečaju zahteva minimalna dolžina poklicnih izkušenj, to zahtevo razumeti tako, da se nanaša na obdobje dela s polnim delovnim časom v okviru navedene minimalne dolžine ali na obdobje dela s krajšim delovnim časom, ki je v smislu delovnega časa enakovredno zahtevanemu obdobju s polnim delovnim časom.
- 32 Glede na besedilo obvestila o natečaju in dejstvo, da dejavnosti „zunanjega“ prevajalca“ pri Sodišču, ki jo je opravljala tožeča stranka, ni mogoče enačiti z delom s polnim delovnim časom, ker je bila tožeča stranka popolnoma svobodna pri določanju svojega delovnega časa in je sočasno tudi študirala, naj bi natečajna komisija morala te poklicne izkušnje „vknjižiti“ kot delo s polnim delovnim časom.
- 33 Vpis imena tožeče stranke na rezervni seznam natečaja pa po mnenju Komisije dokazuje, da je natečajna komisija storila očitno napako pri presoji, ker je upoštevala dolžino poklicnih izkušenj „zunanjega“ prevajalca“ pri Sodišču na podlagi datumov začetka in konca te dejavnosti, kot sta bila navedena v prijavi, ne da bi se obremenjevala s tem, da ni šlo za delo s polnim delovnim časom, ne da bi se zavedala zunanje narave dejavnosti in pravzaprav ne da bi uporabila kakršno koli metodo za izračun dolžine izkušenj pri polnem delovnem času, ki bi ustrezala poklicnim izkušnjam, za katere je šlo.
- 34 Drugič, Komisija prav tako meni, da natečajna komisija za pripravništvo v odvetniški pisarni W., kot ga je tožeča stranka navedla v prijavi, ni mogla upoštevati treh mesecev poklicnih izkušenj, ne da bi storila očitno napako pri presoji, saj je bilo v edinem dokazilu, ki ji je bilo na voljo, in sicer v potrdilu o pripravništvu, priloženem prijavi, omenjenih samo približno 40 dni pripravništva, porazdeljenih na obdobje od maja do septembra 2005.

- 35 Posledično naj bi natečajna komisija, ki bi ji dokumenti, priloženi prijavi, sicer morali vzbuditi pozornost, storila več očitnih napak pri presoji, s tem ko je menila, da tožeča stranka izpolnjuje pogoj za pripustitev k natečaju, povezan s poklicnimi izkušnjami. V teh okoliščinah je bil OI zavezan, da ne sprejme ukrepe na podlagi odločitve natečajne komisije o vpisu tožeče stranke na rezervni seznam in je lahko le zavrnil njeno zaposlitev. Zato naj bi bilo treba prvi tožbeni razlog zavrnil kot neutemeljen.

Presoja Sodišča za uslužbenca

- 36 Tožbeni razlog v zvezi z nepristojnostjo, ki ga navaja tožeča stranka, se v bistvu nanaša na vprašanje, kakšni so pogoji za izvajanje in pravni obseg pristojnosti OI za nadzor nad odločitvami, ki jih sprejme natečajna komisija v okviru lastnih pristojnosti.
- 37 Glede na različne in številne trditve, ki jih v zvezi s tem navajata tožeča stranka in Komisija, je treba analizo prvega tožbenega razloga razčleniti na pet delov, ki so ločeni, vendar medsebojno tesno povezani, in sicer na: prvi del o razdelitvi pristojnosti med OI in natečajno komisijo; drugi del o vprašanju, ali je imela dolžina poklicnih izkušenj, zahtevana v obvestilu o natečaju, naravo polnega delovnega časa ali naravo krajšega delovnega časa; tretji del o načinu izračuna najmanj dvehletnih poklicnih izkušenj; četrti del o obsegu pristojnosti OI za izključitev uspešnega kandidata z rezervnega seznama, in nazadnje, peti del o očitni napaki, ki jo je morda storila natečajna komisija pri presoji dolžine poklicnih izkušenj tožeče stranke.
- 38 Ob koncu te analize bo treba prvi tožbeni razlog sprejeti, saj je OI, s tem ko se je v fazi zaposlovanja odločil izključiti tožečo stranko z rezervnega seznama iz razloga v zvezi s pripustitvijo, ki ni bil naveden v obvestilu o natečaju, prekoračil meje svoje pristojnosti, kot jih je določalo ravno zadevno obvestilo o natečaju in ki jih je natečajna komisija ustrezno upoštevala.

– Razdelitev pristojnosti med OI in natečajno komisijo

- 39 Na področju zaposlovanja osebja evropskih institucij, ki se izvede z organizacijo javnega natečaja, je sodišče Unije vztrajno trdilo, da OI zaradi načela neodvisnosti, ki velja za opravljanje nalog natečajnih komisij, odločitve, ki jo je komisija sprejela v okviru svojih pristojnosti, kot jih določata predvsem člen 30 Kadrovskih predpisov in člen 5 Priloge III k tem predpisom, ne more razglasiti za nično ali je spremeniti (glej sodbo z dne 20. februarja 1992, Parlament/Hanning, C-345/90 P, EU:C:1992:79, točka 22, in sklep z dne 10. julija 2014, Mészáros/Komisija, F-22/13, EU:F:2014:189, točka 48).
- 40 Ker pa bi moral OI sprejemati odločitve, ki niso nezakonite, pa ga ne more zavezovati odločitev natečajne komisije, katere nezakonitost bi lahko posledično povzročila nezakonitost njegovih upravnih odločitev (glej v tem smislu sodbo z dne 20. februarja 1992, Parlament/Hanning, C-345/90 P, EU:C:1992:79, točka 22). Zato mora OI, preden osebo imenuje za uradnika, preveriti, ali zadevni kandidat izpolnjuje pogoje iz Kadrovskih predpisov, da ga je mogoče pravilno zaposliti v službi Unije, sicer je odločitev o zaposlitvi nična. Če je na primer očitno, da je odločitev komisije, da kandidata pripusti k preizkusom v okviru natečaja, nezakonita, ker vsebuje očitno napako, mora OI, ki mu je komisija posredovala rezervni seznam z imenom kandidata, ki je medtem uspešno opravil preizkuse, torej zavrnil imenovanje tega uspešnega kandidata (glej v tem smislu sodbi z dne 23. oktobra 1986, Schwiering/Računsko sodišče, 142/85, EU:C:1986:405, točki 19 in 20, ter z dne 23. oktobra 2012, Eklund/Komisija, F-57/11, EU:F:2012:145, točka 49).
- 41 Ob tem je treba glede razdelitve pristojnosti med OI in natečajno komisijo tudi opozoriti, da je obvestilo o natečaju v bistvu namenjeno preglednemu, izčrpnemu in čim natančnejšemu obveščanju članov natečajne komisije in oseb, ki se prijavljajo na navedeni natečaj, o zakonskih pogojih za to, da bi jih bilo eventualno mogoče imenovati na zadevno delovno mesto. Ta namen obvestila o natečaju poleg tega natančno ustreza osnovni zahtevi glede spoštovanja načela pravne varnosti.

- 42 Zato bi bilo obvestilo o natečaju brezpredmetno, če bi OI z rezervnega seznama lahko izključil uspešnega kandidata, pri čemer bi se skliceval na pogoj ali način pripustitve, ki ni naveden ne v zadevnem obvestilu ne v Kadrovskih predpisih ali ki pred sprejetjem obvestila o natečaju nikakor ni bil naveden v objavi, ki bi bila dostopna komisiji in zadevnim kandidatom ali s katero bi bili ti nujno seznanjeni (glej v tem smislu, kar zadeva razpise prostih delovnih mest, sodbi z dne 14. aprila 2011, Šimonis/Komisija, F-113/07, EU:F:2011:44, točka 74, in z dne 15. oktobra 2014, Moschonaki/Komisija, F-55/10 RENV, EU:F:2014:235, točka 42).
- 43 Obvestilo o natečaju tako pomeni okvir zakonitosti vseh izbirnih postopkov za zapolnitev delovnega mesta v institucijah Unije, saj ob upoštevanju upoštevanih nadrejenih določb Kadrovskih predpisov, vključno s Prilogo III h Kadrovskim predpisom, ureja, prvič, razdelitev pristojnosti med OI in natečajno komisijo pri organizaciji in poteku preizkusov natečaja ter določa, drugič, pogoje v zvezi z udeležbo kandidatov, zlasti njihov profil, pravice in posebne obveznosti.
- 44 V obravnavanem primeru pa je bilo, kar zadeva razdelitev pristojnosti med OI in komisijo v okviru natečaja, v obvestilu o natečaju, in sicer v točki 1(a) naslova B, ki se je nanašal na potek natečaja, pojasnjeno, da v zvezi s pripustitvijo k natečaju „[OI] sestavi seznam kandidatov, ki izpolnjujejo pogoje, določene v točki II.4 naslova A [obvestila o natečaju], in ga skupaj z dokumentacijo kandidatov pošlje predsedniku natečajne komisije“, pri čemer je šlo pri „pogoj[ih], določen[ih] v točki II.4 naslova A [obvestila o natečaju]“, za splošne pogoje za pripustitev k natečaju, sicer vzete iz člena 28 Kadrovskih predpisov (glej točko 3 te sodbe).
- 45 Vendar je besedilo točke 1(b) naslova B določalo, da „[n]atečajna komisija po pregledu dokumentacije kandidatov[, kot je sicer predvideno v določbah člena 5 Priloge III h Kadrovskim predpisom,] sestavi seznam kandidatov, ki izpolnjujejo pogoje, določene v točkah II.1, 2 in 3 naslova A [obvestila o natečaju], ter ki se posledično pripustijo k natečaju“, pri čemer je šlo pri „pogoj[ih], določen[ih] v točkah II.1, 2 in 3 naslova A [obvestila o natečaju]“, za pogoje glede kvalifikacij, poklicnih izkušenj in znanja jezikov, ki so bili zahtevani za pripustitev k natečaju (glej točko 7 te sodbe).
- 46 Natančneje, v skladu s točko II.2 naslova A obvestila o natečaju so morali kandidati, da bi bili pripuščeni k preizkusom, ne le izpolnjevati pogoj iz člena 5(3)(c) Kadrovskih predpisov, to je imeti poljsko univerzitetno diplomu iz prava, ampak so morali kot dodaten pogoj tudi dokazati, da so po zahtevanem zaključenem univerzitetnem študiju pridobili „najmanj dve leti poklicnih izkušenj“. Toda niti zadnjenavedena določba niti določba v točki 1(b) naslova B obvestila o natečaju nista vsebovali natančnih navodil ali informacij za natečajno komisijo glede narave teh najmanj dveletnih poklicnih izkušenj ali glede zveze med temi izkušnjami in nalogami, ki jih bo morala oseba opravljati kot uradnik Unije. Ti določbi prav tako nista vsebovali pojasnil glede načinov opravljanja dela v teh dveh letih poklicnih izkušenj, na primer ali je moralo iti za delo s polnim delovnim časom ali s krajšim delovnim časom, ki ga je opravljala zaposlena oseba ali samozaposlena oseba.
- 47 Še več, tudi „Navodila za kandidate“ (UL C 327 A, str. 3), h katerih upoštevanju so bili v uvodu naslova C obvestila o natečaju, ki je bil naslovljen „K[ako se prijaviti]“, pozvani kandidati v zvezi s pravilno predložitvijo prijave (v nadaljevanju: Navodila za kandidate), niso vsebovala koristnih pojasnil, na katera bi se na eni strani dejansko lahko oprli člani natečajne komisije pri izvajanju nalog iz obvestila o natečaju in po katerih bi se na drugi strani lahko ravnali kandidati pri pripravi svoje prijave. V teh navodilih je bilo namreč navedeno le – in sicer v točki II.4 naslova A, v oddelku „Podatki o poklicnih izkušnjah [...]“ – da morajo kandidati „[v] prijavi [...] navesti natančen datum začetka in konca vsake svoje zaposlitve ter položaj, ki s[o] ga zasedali, in naravo nalog, ki s[o] jih opravljali“. Zlasti „[z]a dejavnosti samozaposlenih oseb (samostojni in svobodni poklici [itd.]) so“ se lahko kot dokazila sprej[emali] izpiski iz davčne napovedi ali katera koli druga uradna dokazila“.
- 48 Zaradi takih določb, ki so bile glede razdelitve pristojnosti med OI in natečajno komisijo predvidene v obvestilu o natečaju in Navodilih za kandidate, je treba torej ugotoviti, da – kar zadeva organ, ki je bil odgovoren za preverjanje narave in dolžine poklicnih izkušenj, zahtevanih za sodelovanje

v natečaju, ter za preverjanje upoštevanja meril, ki bi omogočala izračun dolžine teh izkušenj – okvir zakonitosti, ki sta ga tvorili ti besedili, ni v zvezi s tem določal ničesar, pri čemer pa je bila z obvestilom o natečaju samo natečajni komisiji naložena naloga, da ob opravljanju svojih nalog in v okviru svoje široke diskrecijske pravice določi seznam kandidatov, ki se pripustijo k preizkusom v okviru natečaja.

– Ali so imele poklicne izkušnje, zahtevane v obvestilu o natečaju, naravo polnega delovnega časa ali naravo krajšega delovnega časa?

- 49 V zvezi s tem, kar posebej zadeva poklicne izkušnje, ki jih je tožeča stranka pridobila pri Sodišču kot zunanji pravnik lingvist, to je v okviru poklicne dejavnosti, ki se po definiciji opravlja samostojno in ki je bila v obravnavanem primeru najustreznejša glede na namen natečaja, saj je bil ta namenjen ravno zaposlitvi pravnikov lingvistov, niti obvestilo o natečaju niti drugi akti, ki bi bili lahko pravno upoštevni v okviru natečaja, niso vsebovali informacij o tem, kaj je treba razumeti kot „poklicne izkušnje“, ali o podrobnih pravilih za izračun delovnega časa, na katerega se nanašajo navedene „poklicne izkušnje“, kot so na primer število opravljenih delovnih ur ali število dnevno prevedenih strani in, v tem primeru, ali je treba razlikovati med prevajanjem kompleksnih pravnih besedil in prevajanjem besedil drugih vrst.
- 50 Čeprav v obvestilu o natečaju in Navodilih za kandidate v skladu z željami pristojnega OI ni bilo elementov, ki bi omogočali presojo zahtevane dolžine poklicnih izkušenj, Komisija trdi, da kadar obvestilo o natečaju kot pogoj za pripustitev k preizkusom določa, da je treba imeti neko minimalno dolžino poklicnih izkušenj, morajo natečajna komisija in kandidati to obdobje dela razumeti tako, da se po definiciji nanaša na poklicno dejavnost s polnim delovnim časom.
- 51 Glede tega je treba najprej poudariti, da je v zadevah, ki jih navaja Komisija ter v katerih so bili izdani sodba z dne 31. januarja 2006, *Giulietti/Komisija* (T-293/03, EU:T:2006:37), ter sklepa z dne 14. decembra 2006, *Klopfner/Komisija* (F-118/05, EU:F:2006:137), in z dne 10. julija 2014, *Mészáros/Komisija* (F-22/13, EU:F:2014:189), sodišče Unije sicer res ugotovilo, da je treba zahtevano dolžino poklicnih izkušenj, tudi ob neobstoju natančnih informacij v zadevnem obvestilu o natečaju, razumeti kot dolžino poklicnih izkušenj pri polnem delovnem času. Vendar je šlo v zgoraj navedenih zadevah za poklicne dejavnosti, ki so jih opravljale predvsem zaposlene osebe in katerih dolžina je bila zato zlahka določljiva na podlagi pogodb o zaposlitvi ali potrdil delodajalcev o delu. Nasprotno pa v obravnavanem primeru, čeprav so bile v obvestilu o natečaju resda zahtevane najmanj dveletne poklicne izkušnje s področja prevajanja ali še verjetneje s področja pravnega prevajanja, ni bilo pojasnjeno, kako je treba v smislu dolžine upoštevati in oceniti poklicne izkušnje, pridobljene v okviru statusa samozaposlene osebe, medtem ko tovrstne izkušnje z zunanjo dejavnostjo popolnoma ustrezajo opisu dela v obvestilu o natečaju.
- 52 Ker torej obvestilo o natečaju ni vsebovalo izrecnih navedb o načinu izračuna zahtevane dolžine poklicnih izkušenj ali kakršnih koli drugih koristnih informacij o tem, *ratio juris* tega pogoja za pripustitev – kar zadeva zlasti kandidate, kot je tožeča stranka, ki se je lahko sklicevala na posebne izkušnje zunanjega pravnika lingvista – zagotovo ni mogel biti ta, da bi se od teh kandidatov za dokaz, da je šlo za poklicno dejavnost, enakovredno opravljanju dela s polnim delovnim časom, zahtevalo, da so vsak delovni dan, ki so ga v tej vlogi dopolnili v referenčnem obdobju dveh let, prevedli določeno število strani pravnih besedil. Ta pogoj namreč v obvestilu o natečaju ni bil predviden niti izrecno niti implicitno, zlasti upoštevajoč druge pogoje, navedene v njem.
- 53 Ker v obvestilu o natečaju niso bila navedena merila ali podrobna pravila za izračun poklicnih izkušenj, zahtevanih za pripustitev k natečaju, je treba posledično ugotoviti, da se je natečajna komisija – tudi v primeru, da bi se morala zadevna dolžina poklicnih izkušenj nanašati na obdobje dejavnosti s polnim delovnim časom – lahko pri presoji, ali je treba tožečo stranko pripustiti k preizkusom, oprla na, prvič, dejstvo, da je šlo nujno za „poklicno“ dejavnost pravnika lingvista – torej za dejavnost, ki ni

mogla biti „priložnostne“ narave in je morala zadevati predvsem prevajanje pravnih besedil – ki se je opravljala stalno, to je v daljšem časovnem obdobju, in za profesionalnega naročnika, to je osebo javnega ali zasebnega prava, ki je imela na podlagi zadevne pogodbe pravico zahtevati prevode pravnih besedil kadar koli in po potrebi v obvezujočih rokih, in sicer ravno zaradi njene profesionalne ali institucionalne dejavnosti, ki zahteva pravne prevode določene kakovosti.

54 Drugič, pri presoji zahtevanih poklicnih izkušenj se je morala natečajna komisija v skladu z upoštevnimi določbami Navodil za kandidate opreti na dokaz, da so se poklicne storitve dejansko opravljale ne le v nepretrganem časovnem obdobju, ampak tudi v doslednem količinskem obsegu, ki ga je morala presoditi ravno natečajna komisija, sestavljena iz strokovnjakov s tega področja, glede na opis dela v obvestilu o natečaju in glede na vse druge dejavnosti, ki jih je posamezni kandidat morda opravljal v referenčnem obdobju dveh let.

55 Tako je morala natečajna komisija – ker se je v Navodilih za kandidate od teh zahtevalo, naj navedejo naravo nalog, ki so jih opravljali – v okviru pristojnosti, ki so ji bile podeljene z obvestilom o natečaju, poklicno naravo pridobljenih izkušenj presojati drugače glede na to, ali je šlo za dejavnost „zunanjega“ prevajalca ali dejavnost „zunanjega pravnika lingvista“, zlasti če se je ta druga dejavnost opravljala za institucijo Unije, ki, tako kot Sodišče, od svojih izvajalcev zahteva le prevode besedil z izključno pravno vsebino.

56 Posledično, ker temu dodatnemu pogoju za pripustitev glede na besedilo obvestila o natečaju, ki v zvezi s tem ne določa ničesar, ni mogoče pripisati drugačnega obsega od zgoraj navedenega, saj bi se v nasprotnem primeru kršilo načelo pravne varnosti (glej točko 41 te sodbe), trditve Komisije, da je treba najmanj dveletne poklicne izkušnje v konkretnem primeru tega natečaja razumeti tako, da se po definiciji nanašajo na poklicno dejavnost s polnim delovnim časom, ki ga je poleg tega treba izračunati v skladu s podrobnimi pravili iz sporne odločbe (glej točko 19 te sodbe), ni mogoče sprejeti, ker v obvestilu o natečaju dejansko ni bilo navedeno, da mora zlasti v zvezi s kandidati, ki uveljavljajo poklicne izkušnje zunanjega pravnika lingvista, polni delovni čas, za katerega gre, nujno ustrezati polnemu delovnemu času, izračunanemu po internih pravilih te institucije ali v vsakem primeru po posebnih pravilih.

– Način izračuna najmanj dveletnih poklicnih izkušenj

57 V zvezi s tem je treba ugotoviti, da je natečajna komisija, ki je ni obvezoval noben postopek, izrecno naveden v obvestilu o natečaju, lahko glede načina izračuna najmanj dveletnih poklicnih izkušenj, potrebnih za pripustitev k natečaju, na podlagi svoje široke diskrecijske pravice na tem področju razumno ocenila, da ni treba posebej uporabiti načina izračuna ene ali druge institucije, pri čemer Komisija nikakor ni bila glavna institucija, ki jo je zadeval natečaj. V skladu z drugim odstavkom naslova A obvestila o natečaju je bil namreč zadevni rezervni seznam namenjen „zapolnitvi prostih delovnih mest v evropskih institucijah, zlasti na Sodišču [...]“.

58 Če pa bi se morala natečajna komisija za izračun dveletnega obdobja poklicnih izkušenj eventualno zgledovati po načinu izračuna, ki že obstaja v eni ali drugi izmed institucij Unije, bi se lahko na podlagi merila dobrega upravljanja natečaja in polnega učinka tega postopka v prvi vrsti obrnila k načinu izračuna, ki ga uporablja Sodišče, ne pa nujno ali izključno k načinu izračuna Komisije, ki poleg tega, kot je razvidno iz točke 15 te sodbe, meni, da ni sodelovala pri organizaciji natečaja.

59 Poleg tega trditve Komisije, da je način izračuna, veljaven na Sodišču, kar zadeva kvoto prevedenih strani na delovni dan, glede na poklicne izkušnje tožeče stranke manj ugoden kot način izračuna, ki ga je uporabila Komisija (glej točko 19 te sodbe), v zvezi s tem ni upoštevna glede na to, da gre po mnenju Komisije tu za vprašanje, ali je morala natečajna komisija uporabiti način izračuna Komisije, ne pa načina izračuna drugih institucij ali lastnega načina izračuna.

60 V zvezi s tem je treba tudi ugotoviti, da se Komisija tako v odločbi o zavrnitvi pritožbe kot v odgovoru na tožbo sklicuje na poklicne izkušnje, ki jih je tožeča stranka pridobila kot „zunanjí prevajalec“, medtem ko je iz listin, priloženih prijavi, razvidno, da je tožeča stranka natečajni komisiji predložila potrdila o delu, ki ga je opravljala kot zunanji „pravnik lingvist“ za Sodišče. V tem primeru pa gre za očitno različni funkciji, česar natečajna komisija, sestavljena iz strokovnjakov s tega področja, zagotovo ni mogla prezreti v povezavi z natečajem, ki je bil namenjen prav zaposlitvi pravnikov lingvistov (ki se na upravni ravni zato načeloma zaposlijo neposredno v naziv AD 7), ne pa prevajalcev (ki se, nasprotno, zaposlijo v začetni naziv, to je AD 5, funkcionalne skupine administratorji).

61 Iz tega sledi, da dejstvo, da natečajna komisija ni sprejela načina izračuna, ki ga službe Komisije uporabljajo za izračun minimalne dolžine poklicnih izkušenj, za katero se šteje, da se nanaša na izkušnje iz zaposlitve za polni delovni čas, ne pomeni samodejno, da je natečajna komisija napačno presodila pogoj v zvezi z najmanj dveletnimi poklicnimi izkušnjami, ki jih je morala tožeča stranka izkazati za pripustitev k preizkusom v okviru natečaja.

– Pristojnost OI za izključitev tožeče stranke z rezervnega seznama uspešnih kandidatov

62 Na podlagi zgornjih preudarkov in zlasti tistih, ki so bili navedeni v točkah od 39 do 48 te sodbe v zvezi z razdelitvijo pristojnosti med OI in natečajno komisijo, je treba poudariti, da če – tako kot v obravnavanem primeru glede zahtevanih predhodnih poklicnih izkušenj – obvestilo o natečaju določa poseben pogoj za pripustitev k preizkusom, in sicer najmanj dve leti poklicnih izkušenj, OI ob načrtovani zaposlitvi kandidata, ki je bil uspešen na natečaju in ga je kot takega izbrala komisija, tega kandidata ne more izključiti z rezervnega seznama in se v ta namen sklicevati na podrobna pravila v zvezi s presojo in izračunom zahtevanih poklicnih izkušenj, ki jih sam ni vključil v obvestilo o natečaju ali ki niso navedena v aktu, ki bi bil pravno zavezujoč za člane komisije in vse kandidate iz natečaja.

63 V nasprotnem primeru bi bilo načelo pravne varnosti, ki je eno od regulativnih načel vseh natečajev (glej točko 41 te sodbe), nepopravljivo kršeno, če bi kandidat, ki je ustrezno navedel natančen datum začetka in konca vsake izmed svojih pogodb, s čimer je zbral zadostno dolžino poklicnih izkušenj, zahtevanih v obvestilu o natečaju, izvedel za obstoj drugih podrobnih pravil, nujnih za izpolnjevanje navedenega pogoja glede dolžine poklicnih izkušenj, in to šele, ko bi ga, potem ko je prejel ponudbo za zaposlitev kot kandidat, ki je bil uspešen na tem natečaju, zadevni OI obvestil o obstoju teh podrobnih pravil in okoliščin, da glede na ta pravila ne bi smel biti pripuščen k preizkusom.

64 Poleg tega bi v okoliščinah, kot so te v obravnavanem primeru in ki zadevajo medinstitucionalen javni natečaj, poleg nespoštovanja načela pravne varnosti šlo tudi za nespoštovanje načela enakega obravnavanja. Namreč, OI vsake izmed institucij, ki bi jih morda zadeval natečaj, bi lahko v fazi zaposlovanja menil, da je zakonito pristojen za samostojno presojanje pogoja za pripustitev, povezanega z zahtevanimi poklicnimi izkušnjami, in da je natečajna komisija, vedno kadar bi ta uporabila način izračuna zahtevane minimalne dolžine poklicnih izkušenj, ki se ne bi ujemal z njegovim, nujno storila očitno napako pri presoji, ki upravičuje možnost, da OI spremeni njeno presojo. Če bi bilo treba slediti takemu sklepanju, bi imel potem vsak OI pravico, da z lastnim načinom izračuna nadomesti tistega, ki ga je natečajna komisija pri izračunu zahtevane dolžine poklicnih izkušenj uporabila brez razlikovanja za vse kandidate. Na koncu pa bi bilo lahko celotno delo, ki ga je natečajna komisija opravila v okviru svojih odgovornosti in v interesu vseh institucij, ki jih zadeva natečaj, postavljeno pod vprašaj glede na zahteve, ki bi se razlikovale od ene institucije do druge, ali celo glede na določeno težnjo služb, odgovornih za zaposlovanje v eni ali drugi instituciji, po tem, da z lastno presojo nadomestijo presojo natečajne komisije.

65 Res je sicer, da je bilo v obravnavanem primeru v obvestilu o natečaju – in sicer v naslovu D, naslovljenem „S[plošne informacije]“ – kot običajno določeno, da bodo „[u]spešni kandidati, vpisani na rezervni seznam, ki bodo prejeli ponudbo za delovno mesto, [...] morali pozneje predložiti izvirnike

vseh zahtevanih dokumentov, katerih fotokopije so predložili, kot so diplome, razna spričevala ali potrdila o delu“, in da bo „[z]aposlovanje [...] potekalo v skladu z določbami Kadrovskih predpisov [...]“.

- 66 Vendar take klavzule same po sebi ne morejo biti pravna podlaga, s katero bi se OI podeljevala pristojnost, da z rezervnega seznama, ki ga je sestavila natečajna komisija, zakonito naknadno izključi uspešnega kandidata, ker ta ni upošteval pogoja za pripustitev, ki ga ni mogoče najti v obvestilu o natečaju, ki ga je OI sam sprejel, niti v kateri od določb Kadrovskih predpisov ali v katerem koli drugem pravnem besedilu, na katero bi se bilo mogoče sklicevati proti kandidatom.
- 67 Nezakonitost, na katero bi se želel OI sklicevati proti kandidatu, uspešnemu na natečaju, namreč v tem primeru ne bi izhajala iz očitne napake, ki bi jo storila natečajna komisija pri presoji posebnega pogoja za pripustitev, predvidenega v obvestilu o natečaju ali v kateri od določb Kadrovskih predpisov, temveč bi izhajala iz napake, ki jo je storil OI sam, s tem ko v obvestilu o natečaju ni določil dodatne klavzule, da morajo biti najmanj dveletne poklicne izkušnje, ki se zahtevajo za pripustitev k preizkusom, poklicne izkušnje, pridobljene v dveh letih pri polnem delovnem času, in da jih je treba izračunati po posebnih merilih, ki so jasno in vnaprej določena ter ob katerih neupoštevanju oseba ne bo pripuščena k preizkusom natečaja. Nazadnje, tako naknadno urejanje obvestila o natečaju s strani OI v fazi zaposlovanja ni mogoče niti s poseganjem v pristojnost natečajne komisije, ki jo med potekom natečaja dejansko zavezujejo pogoji v obvestilu o natečaju, niti v škodo zadevnega uspešnega kandidata.
- 68 Zato je trditev, v skladu s katero OI v nobenem primeru ne bi mogel sprejeti nezakonite odločbe o zaposlitvi, ker je pred tem nezakonito odločitev sprejela natečajna komisija, brezpredmetna, saj v obravnavanem primeru odločitev natečajne komisije, na katero se sklicuje OI, glede na določbe Kadrovskih predpisov ali pogoje, ki so jasno navedeni v obvestilu o natečaju, ne vsebuje nobene nezakonnosti. Kvečjemu gre za razliko med načinom, na katerega je natečajna komisija v okviru svojih lastnih pristojnosti presojala minimalne poklicne izkušnje, zahtevane v obvestilu o natečaju, in načinom izračuna polnega delovnega časa po posebnih merilih, ki bi se po mnenju OI lahko uporabila v fazi imenovanja. Ker pa OI v obvestilu o natečaju ni navedel, da je treba pogoj dveletnih poklicnih izkušenj razumeti kot poklicne izkušnje, pridobljene v dveh letih pri polnem delovnem času, s čimer bi ta pogoj postal pravno zavezujoče pravilo tako za natečajno komisijo kot za kandidate, katerega neupoštevanje s strani kandidatov bi pripeljalo do njihove izločitve iz natečaja, je ta razlika v presoji, ki izhaja iz metodološke izbire OI, izključno njegova stvar, saj ima samo ta organ, ne pa natečajna komisija, pristojnost za določitev pogojev za pripustitev v okviru obvestila o natečaju.
- 69 V zvezi s tem Komisija trdi še, da je v obravnavanem primeru natečajna komisija v nasprotju z določbami obvestila o natečaju, s katerimi je bilo prav njej naloženo, da za vsakega kandidata posebej preveri spoštovanje pogoja za pripustitev, povezanega s poklicnimi izkušnjami, v praksi popolnoma opustila upoštevanje tega pogoja. Službe GD Komisije za človeške vire, ki so poskusile razumeti, kako je lahko natečajna komisija izračunala dolžino poklicnih izkušenj tožeče stranke, so bile namreč primorane ugotoviti, da natečajna komisija za izračun dolžine teh poklicnih izkušenj ni uporabila nobene metode. Ta opustitev naj bi torej upravičevala pristojnost OI za zakonito izključitev tožeče stranke z rezervnega seznama.
- 70 Vendar v obravnavanem primeru to ne drži, ker Komisija ni predložila dokaza o taki očitni opustitvi s strani natečajne komisije ali, v vsakem primeru, dokaza o pripustitvi tožeče stranke k preizkusom natečaja, za katero bi se natečajna komisija odločila očitno samovoljno v primerjavi s pogoji obvestila o natečaju. Iz listin iz spisa, predloženega Sodišču za uslužbenke, je namreč glede pripustitve tožeče stranke k preizkusom razvidno, da je natečajna komisija razpolagala z dokumenti, ki jih je tožeča stranka priložila svoji prijavi in so potrjevali 15-mesečno nepretrgano poklicno dejavnost zunanjega pravnika lingvista pri Sodišču, ter da nič ne omogoča zatrditve, da natečajna komisija ni preučila teh

dokumentov, na primer na podlagi merila, navedenega v točkah 53 in 55 te sodbe, tega merila pa OI, ker ga po njegovem mnenju zavezuje zgolj interni način izračuna njegove institucije, zagotovo ni upošteval.

- 71 Iz tega sledi, da je OI s sprejetjem sporne odločbe prekoračil svojo pristojnost na področju nadzora nad upoštevanjem dodatnega pogoja za pripustitev, povezanega s poklicnimi izkušnjami, s čimer je posegel v pristojnost, ki je bila glede tega z obvestilom o natečaju izrecno pridržana za natečajno komisijo, ter tudi v prerogative samostojnosti in neodvisnosti, ki jih imajo natečajne komisije.
- 72 Poleg tega Komisija ni dokazala, da je natečajna komisija v primeru, da je vendarle opravila presojo dolžine poklicnih izkušenj, zahtevane v obvestilu o natečaju, za vsakega kandidata posebej, v tej fazi storila očitno napako pri izračunu te dolžine, kar bi upravičevalo, da OI znova preuči seznam kandidatov, pripuščenih k natečaju, in torej utemelji tudi svojo pristojnost za izključitev tožeče stranke z rezervnega seznama, tudi tik pred morebitno zaposlitvijo.
- Očitna napaka, ki jo je morda storila natečajna komisija pri presoji dolžine poklicnih izkušenj tožeče stranke
- 73 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je napaka očitna, če jo je mogoče brez težav ugotoviti na podlagi meril, s katerimi je zakonodajalec nameraval pogojevati izvajanje široke diskrecijske pravice uprave. Natančneje, očitna napaka ne more obstajati, če je mogoče izpodbijano presojo priznati kot resnično ali veljavno (sodba z dne 23. oktobra 2012, Eklund/Komisija, F-57/11, EU:F:2012:145, točka 51, in sklep z dne 10. julija 2014, Mészáros/Komisija, F-22/13, EU:F:2014:189, točka 52).
- 74 Kot pa je bilo poudarjeno v točkah 45 in 48 te sodbe, je morala natečajna komisija – ki ji je bilo z obvestilom o natečaju izrecno zaupano preverjanje pogoja za pripustitev, povezanega s poklicnimi izkušnjami in zlasti dolžino teh izkušenj, vendar ne da bi bilo določeno, da je treba pri tej dolžini upoštevati natančno opredeljeno merilo za izračun – to nalogo opravljati na podlagi potrdil, ki so jih morali predložiti vsi kandidati v skladu z določbami Navodil za kandidate (glej točko 47 te sodbe), predvsem kar zadeva „natančen datum začetka in konca vsake [njihove] zaposlitve ter položaj, ki s[o] ga zasedali, in naravo nalog, ki s[o] jih opravljali“.
- 75 V obravnavanem primeru je treba ugotoviti, da se je tožeča stranka v prijavi natančno sklicevala na poklicne izkušnje, pridobljene v več okoljih, v skupni dolžini 31 mesecev. Na eni strani je navedla različne poklicne dejavnosti v skupni dolžini 13 mesecev, ki jih Komisija ni izpodbijala. Na drugi strani je navedla 15-mesečno dejavnost zunanjega pravnika lingvista pri Sodišču in trimesečno pripravništvo v odvetniški pisarni W., ki pa ju je OI ocenil le na sedem mesecev oziroma dva meseca poklicnih izkušenj.
- 76 Komisija nasprotno trdi, da natečajna komisija dejansko ni upoštevala zunanje narave dejavnosti „prevajalca“, ki jo je tožeča stranka opravljala za Sodišče, „ker [ta] za svoje delo ni prejela plače, ni imela delovnega časa ali nadrejenih in njena navzočnost na Sodišču ni bila potrebna za opravljanje njenih nalog“ (glej v zvezi s tem točko 87 te sodbe).
- 77 Vendar je iz potrdila Sodišča in naročilnic jasno razvidno, da je tožeča stranka med 1. oktobrom 2004 in vložitvijo svoje prijave nepretrgano delala kot „zunanji pravnik lingvist“ za Sodišče. Zato ni nobenega razloga, da bi se štelo, kot navaja Komisija, da je natečajna komisija, sestavljena iz strokovnjakov s tega področja, prezrla zunanjo naravo te poklicne dejavnosti, ki že po naravi ne vključuje vnaprej določenih časovnih delovnih omejitev. Možno je, da je Komisija tista, ki, kot se zdi, zamenjuje dejavnost zunanjega „prevajalca“ z dejavnostjo zunanjega „pravnik lingvista“, s tem ko ju obravnava enako.

- 78 Poleg tega, kar zadeva specializirani študij mednarodnega prava, ki ga je tožeča stranka opravljala od oktobra 2004 do junija 2005, in sicer deloma sočasno s svojo dejavnostjo zunanjega pravnika lingvista pri Sodišču, je dovolj opozoriti, da je bilo to nedvoumno navedeno v listinah, priloženih prijavi. Torej prav tako ni razloga, da bi se štelo, da natečajna komisija tega ni ustrezno upoštevala pri presoji dolžine poklicnih izkušenj, ki je bila potrebna za pripustitev k natečaju.
- 79 Dalje, ugotoviti je treba, da so naročilnice, priložene prijavi, glede na redno ponavljanje in obseg naročil Sodišča, ki jih je tožeča stranka izpolnila v 15 mesecih sodelovanja s to institucijo, kazale hkrati na stalnost in doslednost dela, ki ga je opravljala kot zunanji pravnik lingvist (in torej ne kot „zunanji prevajalec“), kljub sočasnemu študiju mednarodnega prava.
- 80 Nazadnje, kot je bilo navedeno že v točki 57 te sodbe, je imela natečajna komisija široko diskrecijsko pravico, kar zadeva enakovrednost – v smislu delovnega časa – med zunanjo dejavnostjo s spremenljivim delovnim časom in delom s polnim delovnim časom, ter je zlasti v ta namen razpolagala s precejšnjim manevrskim prostorom, ker je skupna dolžina vseh poklicnih izkušenj tožeče stranke za sedem mesecev presegala zahtevano minimalno dolžino dveh let.
- 81 Glede na te ugotovitve je treba skleniti, da Komisija prav tako ni zagotovila dokaza, da je natečajna komisija storila očitno napako pri izračunu dolžine poklicnih izkušenj tožeče stranke.
- 82 Glede na vse navedeno je treba torej prvi tožbeni razlog, ki se nanaša na nepristojnost OI, sprejeti.

Drugi tožbeni razlog, naveden podredno: očitna napaka OI pri presoji ter kršitev obvestila o natečaju in načel pravne varnosti in enakega obravnavanja

- 83 Ker se ta tožbeni razlog v bistvu navezuje na presojo dejanskega stanja te zadeve, Sodišče za uslužbence iz tega razloga in zaradi učinkovitega izvajanja sodne oblasti meni, da ga lahko preuči tudi po tem, ko je sprejelo prvi tožbeni razlog, ki je bil naveden primarno.

Trditve strank

- 84 Tožeča stranka trdi, da tudi ob predpostavki, da je OI lahko s svojo presojo pogoja v zvezi s poklicnimi izkušnjami zakonito nadomestil presojo natečajne komisije, je ta pogoj vseeno preučil očitno napačno, zlasti kar zadeva, najprej, izračun njenih poklicnih izkušenj v vlogi zunanjega pravnika lingvista pri Sodišču pri polnem delovnem času, nato, dolžino njenega pripravništva v odvetniški pisarni W., in nazadnje, uporabo dnevne norme določenega števila strani, ki jih je treba prevesti, za njene poklicne izkušnje v vlogi zunanjega pravnika lingvista pri Sodišču, čeprav ta norma ni bila omenjena v obvestilu o natečaju.
- 85 Komisija predlaga, naj se drugi tožbeni razlog zavrne.

Presoja Sodišča za uslužbence

- 86 Za preučitev, ali je presoja dolžine poklicnih izkušenj tožeče stranke, ki jo je opravil OI, očitno napačna, je najprej treba preveriti, ali podrobna pravila ali merila, ki jih je OI uporabil za to, temeljijo na upoštevni pravni podlagi glede na okvir zakonitosti, ki ga tvori obvestilo o natečaju, ter tako upravičujejo, da OI pri presoji izločilnega pogoja za pripustitev uporabi posebno in zakonito merilo za izračun za osebe, ki so zunanje v razmerju do institucije.
- 87 Iz odločbe o zavrnitvi pritožbe pa je razvidno, da je OI menil, da „natečajna komisija verjetno ni upoštevala dejstva, da je šlo pri delu [tožeče stranke] za Sodišče za [...] zunanjo dejavnost in da ga je bilo posledično treba oceniti ne na podlagi mesecev, v katerih je [tožeča stranka] sodelovala s to

institucijo, ampak na podlagi dejansko opravljenega dela, ker [tožeča stranka] za svoje delo ni prejela plače, ni imela delovnega časa ali nadrejenih in njena navzočnost na Sodišču ni bila potrebna za opravljanje njenih nalog; zato je bil *nujen* izračun števila delovnih dni, dopolnjenih v tem okviru, na primer na podlagi števila prevedenih strani. To je veljalo toliko bolj, ker so bile naročilnice prevodov v spisu in je bila možnost njihove uporabe za dejavnosti samozaposlenih oseb predvidena v [N]avodilih [za kandidate]“ (poudarek Sodišča za uslužbenca).

- 88 Navodila za kandidate po mnenju Komisije tako pomenijo zadostno pravno podlago za uporabo mehanizmov za pretvorbo količine dela, opravljenega v dopolnjenih delovnih dnevih, kot so mehanizmi, ki jih službe Komisije uporabljajo za prevajalsko delo v tej instituciji. Iz tega sledi, da je po mnenju Komisije OI „*imel pravico* preveriti čas dela tožeče stranke v okviru zunanje dejavnosti za Sodišče“ (poudarek Sodišča za uslužbenca).
- 89 Komisija v odgovoru na tožbo tudi poudarja, da „ker je tožeča stranka zaprosila za zaposlitev pri Komisiji, je bilo *neizogibno*, da se OI opre na lastna merila za izračun poklicnih izkušenj pri polnem delovnem času“ (poudarek Sodišča za uslužbenca).
- 90 Čeprav ni sporno, da bi moralo v obravnavanem primeru do zaposlitve tožeče stranke eventualno priti na Komisiji, pa je treba ugotoviti, da Komisija nikjer ne navaja, in sicer ne v fazi odločbe o zavrnitvi pritožbe ne v okviru tega postopka, na kateri pravni podlagi, na katero bi se bilo mogoče neposredno sklicevati proti tožeči stranki, bi naj bil OI zavezan popraviti morebitno očitno napako, ki naj bi jo natečajna komisija storila pri izračunu poklicnih izkušenj tožeče stranke, tako da je uporabil merilo števila prevedenih strani na dan v skladu s kvoto, ki jo uporabljajo prevajalske službe Komisije, to je pet strani na delovni dan, in to neodvisno od dejstva, da je šlo v tem primeru posebej za prevajanje pravnih besedil in/ali preverjanje jezikovne in pravne skladnosti zakonodajnih besedil.
- 91 Tudi če se prizna, da lahko tak način izračuna izhaja iz sporočila podpredsednika Komisije SEC(2004) 638 z dne 25. maja 2004 o potrebah v smislu prevajanja, namreč ta način izračuna v tem dokumentu ni bil določen kot obvezno izbirno merilo za pripustitev k preizkusom natečaja, namenjenega posebej zaposlitvi pravnikov lingvistov. Vsekakor ta način izračuna ni bil naveden v obvestilu o natečaju in prav tako ne v objavi, ki bi bila dostopna natečajni komisiji ali zadevnim kandidatom ali s katero bi bili ti nujno seznanjeni. Poleg tega tako merilo, kot je Komisija sicer sama zatrdila, ne ustreza merilom, ki jih uporabljajo prevajalske službe drugih institucij, ki imajo dostop do rezervnega seznama natečaja, da bi po potrebi zaposlile svoje pravnike lingviste. Zato ne gre za merilo, ki bi bilo skupno institucijam Unije.
- 92 Posledično OI, ko je prevzel vlogo natečajne komisije, da bi zagotovil upoštevanje pogoja za pripustitev k preizkusom, ki ga je bilo treba presojati in uporabljati enotno za vse udeležence natečaja, ni mogel uporabiti načina izračuna, ki je popolnoma interen v okviru Komisije in torej ni medinstitucionalen, tako da je neupošteven za, v obravnavani zadevi, zaposlitev pravnikov lingvistov in nezavezujoč za osebe, ki so zunanje v razmerju do te institucije.
- 93 Iz tega sledi, da analiza poklicnih izkušenj tožeče stranke, ki jo je opravila Komisija, da bi v skladu z merili, ki jih uporabljajo njene prevajalske službe, izračunala število strani, ki jih je tožeča stranka prevedla v času svoje dejavnosti zunanjega pravika lingvista pri Sodišču, kot da bi šlo za delo „prevajalca“ Komisije, tudi če se ta analiza šteje za verjetno, ne temelji na nobeni upoštevni zakonski določbi, na katero bi se bilo mogoče neposredno sklicevati proti tožeči stranki, in zato pomeni očitno napako OI, ki jo je lahko Sodišče za uslužbenca brez težav ugotovilo (glej točko 70 te sodbe).
- 94 Glede na navedeno je treba torej drugi tožbeni razlog, čeprav je naveden podredno, sprejeti, ne da bi bilo treba preučiti druge trditve, ki jih v zvezi s tem navaja tožeča stranka.

Tretji tožbeni razlog: kršitev načela dobrega upravljanja in dolžnosti skrbnega ravnanja ter nespoštovanje razumnega roka

- 95 Ker se ta tožbeni razlog v bistvu navezuje na presojo dejanskega stanja te zadeve, Sodišče za uslužbence iz tega razloga in zaradi učinkovitega izvajanja sodne oblasti meni, da ga lahko preuči kljub temu, da je sprejelo prvi tožbeni razlog, naveden primarno.

Trditve strank

- 96 Tožeča stranka najprej očita OI, da je o veljavnosti odločitve natečajne komisije o pripustitvi tožeče stranke k natečaju podvomil v zadnji fazi postopka njene zaposlitve, to je skoraj sedem let po sestavitvi rezervnega seznama in, natančneje, potem ko je GD za človeške vire odobril izjemo za zaposlitev tožeče stranke kot administratorja. Poleg tega je bila veljavnost rezervnega seznama večkrat podaljšana, tožeča stranka pa je bila medtem povabljen na več razgovorov za zaposlitev, ne da bi se njena pripustitev k natečaju kadar koli preverjala ali postavljala pod vprašaj.
- 97 Dalje, tožeča stranka trdi, da so ji uslužbenci GD za človeške vire med pogovori, ki jih je imela z njimi septembra in oktobra 2013, zavrnilo vpogled v njen spis EPSO in da ji je bil vpogled vanj omogočen šele novembra tega leta.
- 98 Poleg tega je po mnenju tožeče stranke OI, ker je za sprejetje sporne odločbe potreboval štiri mesece, prekoračil razumen rok za preučitev spisa. Upoštevajoč na eni strani naravo nadzora, ki ga je moral OI opraviti v obravnavanem primeru in ki je bil omejen na očitno napako natečajne komisije pri presoji, ter na drugi strani to, da je GD za pravosodje stalno kazal interes za zaposlitev tožeče stranke, ki je bila prvotno predvidena za september 2013, naj bi bil tak rok predolg in naj bi ga bilo mogoče tudi v celoti pripisati GD za človeške vire.
- 99 Nazadnje, OI naj bi spis obravnaval nepravilno, ker so predstavniki GD za človeške vire izražali nasprotujoča si in nejasna mnenja glede elementov, ki so upoštevni za izračun dolžine poklicnih izkušenj, ter dokumentov, ki jih je bilo treba predložiti v zvezi s tem in ki pozneje niso bili upoštevani. Tako ravnanje naj bi povzročilo tudi zamudo v postopku zaposlitve.
- 100 Komisija predlaga, naj se tretji tožbeni razlog zavrne.

Presoja Sodišča za uslužbence

- 101 Prvič, opozoriti je treba, da mora OI preučiti zakonitost odločitve natečajne komisije o vpisu kandidata na rezervni seznam natečaja šele v trenutku, ko se pojavi vprašanje njegove dejanske zaposlitve, in nikakor ne v trenutku, ko mu natečajna komisija pošlje rezervni seznam (sodba z dne 15. septembra 2005, Luxem/Komisija, T-306/04, EU:T:2005:326, točka 24). Čas, ki je pretekel od sestavitve rezervnega seznama, ali število podaljšanj njegove veljavnosti zato nista upoštevni okoliščini za presojo, ali je v obravnavanem primeru OI kršil načelo dobrega upravljanja, s tem ko je podvomil o odločitvi natečajne komisije o pripustitvi tožeče stranke k preizkusom natečaja.
- 102 Dalje, glede zadevne izjeme za uporabo rezervnega seznama (glej točko 15 te sodbe) je treba opozoriti, da je bila ta odločitev nujno sprejeta po odločitvi natečajne komisije o vpisu tožeče stranke na navedeni seznam, vendar pred neizogibnim preverjanjem s strani služb OI, ali je primerna za imenovanje za uradnika. Ta odločitev o izjemi, čeprav je bila sprejeta ob neprimernem času, in sicer mnogo preden je lahko OI preveril primernost tožeče stranke za imenovanje na zadevno delovno mesto, pa *de jure* ne pomeni, da OI ne bi mogel več preveriti – v mejah svojih pristojnosti – spoštovanja navedenih pogojev za imenovanje, ki jih zavezujoče določajo Kadrovske predpisi. Drugače povedano, odločitev o izjemi, kot je ta v tem primeru, ni samodejno enakovredna odločitvi o primernosti za imenovanje za uradnika.

Med pogoji za imenovanje, ki jih določajo Kadrovski predpisi, pa je tudi pogoj iz člena 28 teh predpisov, v skladu s katerim je morala biti oseba uspešna na natečaju na podlagi kvalifikacij in preizkusov, ki je bil lahko v tem primeru le natečaj, ki je predmet obravnavane zadeve.

- 103 Drugič, kar zadeva vpogled v spis EPSO, je treba ugotoviti, da trditev tožeče stranke, ki se nanaša na to, da so uslužbenci GD za človeške vire domnevno zavrnila njene ustne prošnje za vpogled, ni podprta z nobenim dokazom. Čeprav je tožeča stranka tako zavrnitev omenila v elektronskem dopisu z dne 11. novembra 2013, naslovljenem na GD za človeške vire, njene trditve ni potrdil naslovnik, ki jo je, nasprotno, povabil k vpogledu v njen spis že naslednji dan. Poleg tega tožeča stranka, ki priznava, da je 12. novembra 2013 dobila vpogled v svojo prijavo in priložene listine, ne navaja, kako naj bi zatrjevana predhodna zavrnitev pomenila kršitev načela dobrega upravljanja ali dolžnosti skrbnega ravnanja.
- 104 Tretjič, v zvezi z rokom, v katerem je OI sprejel svojo odločbo, je treba poudariti, da določbe prava Unije ne določajo nobenega roka za sprejetje odločbe o zaposlitvi uradnika v okviru natečaja, kot je ta, v katerem je sodelovala tožeča stranka. Iz tega sledi, da je treba v skladu z ustaljeno sodno prakso razumnost roka, ki ga ima institucija za sprejetje zadevnega akta, presojati na podlagi vseh okoliščin posamezne zadeve, zlasti glede na obseg zadevnih interesov strank v sporu, zapletenost zadeve in ravnanje zadevnih strank (glej v tem smislu sodbo z dne 28. februarja 2013, Preveritev Arango Jaramillo in drugi/EIB, C-334/12 RX-II, EU:C:2013:134, točka 28 in navedena sodna praksa).
- 105 V obravnavanem primeru je GD za pravosodje po razgovoru za zaposlitev, ki je bil 28. maja 2013, junija 2013 poslal zahtevo za zaposlitev tožeče stranke GD za človeške vire, ta pa je julija 2013 odobril izjemo, potrebno za zaposlitev kandidata z rezervnega seznama pravnikov lingvistov na delovnem mestu administratorja. Spis EPSO je bil Komisiji posredovan septembra 2013 in sporna odločba je bila sprejeta 17. decembra 2013. Tožeča stranka se je medtem, in sicer konec avgusta 2013, pri GD za človeške vire pozanimala o stanju postopka zaposlitve.
- 106 Kar najprej zadeva merilo obsega zadevnih interesov, čeprav je bila za tožečo stranko možnost njene zaposlitve nesporno pomembna, se ne more sklicevati na nobeno pravico do imenovanja za uradnika, ob neobstoju soglasja s strani GD za človeške vire pa se prav tako ne more sklicevati na legitimno pričakovanje v zvezi s tem, kljub stalnemu interesu, ki ga je za njeno zaposlitev kazal GD za pravosodje (glej sodbo z dne 19. maja 2015, Brune/Komisija, F-59/14, EU:F:2015:50, točka 78 in navedena sodna praksa). Dalje, ker je OI menil, čeprav zmotno, da je natečajna komisija, s tem ko je tožečo stranko pripustila k sodelovanju v natečaju, storila očitno napako pri presoji, je preverjanje tega, ali je bil spoštovan pogoj za pripustitev v zvezi s poklicnimi izkušnjami, določen v obvestilu o natečaju, kot tako in v mejah, navedenih v točkah od 53 do 55 te sodbe, pomenilo določeno zapletenost. Nazadnje, ker je OI presodil, da so informacije v spisu EPSO v nekaterih pogledih protislovne in nezadostne, je tožečo stranko zaprosil za dodatne dokumente in pojasnila. Zato ni mogoče OI v postopku zaposlitve pripisati nobene neupravičene zamude.
- 107 Posledično se približno šestmesečni rok, pretečen med zahtevo za zaposlitev, ki jo je GD za pravosodje junija 2013 poslal GD za človeške vire, in sprejetjem sporne odločbe 17. decembra 2013, v tej zadevi in gledano v celoti ne more šteti za nerazumen.
- 108 Četrto, okoliščina, da so uslužbenci GD za človeške vire tožečo stranko v različnih vmesnih fazah postopka zaposlitve sproti obveščali o elementih, ki so bili po njihovem mnenju upoštevni za izračun dolžine njenih poklicnih izkušenj, in o dokazih, ki bi jih bilo treba zagotoviti v zvezi s tem, ne pomeni, da je bil njen položaj obravnavan nepravilno. Nasprotno, tožeča stranka je tako dobila priložnost, da se izreče o spornih vidikih svojega spisa ter da med postopkom zaposlitve v svojo korist uveljavlja vse argumente in dokaze, s katerimi je razpolagala. Poleg tega je lahko OI prosto presojal dokazno moč takih elementov.

- 109 Iz tega sledi, da na podlagi elementov, ki jih je podala tožeča stranka, ni mogoče ugotoviti nobene kršitve načela dobrega upravljanja, dolžnosti skrbnega ravnanja ali razumnega roka in da je treba zato tretji tožbeni razlog zavrni.

Četrty tožbeni razlog: nezakonitost pogoja za pripustitev k natečaju, povezanega s poklicnimi izkušnjami

Trditve strank

- 110 Tožeča stranka v okviru ugovora nezakonitosti zatrjuje, da je pogoj za pripustitev, ki je bil naveden v obvestilu o natečaju in se je nanašal na poklicne izkušnje, v nasprotju z načelom enakega obravnavanja, ker druga obvestila o natečajih za zaposlitev pravnikov lingvistov ne določajo nobenega tovrstnega pogoja.
- 111 Komisija predlaga, naj se četrty tožbeni razlog primarno zavrže kot nedopusten in podredno zavrne kot neutemeljen.

Presoja Sodišča za uslužbenca

- 112 Ker je bil prvi razlog za razglasitev ničnosti, ki se je nanašal na nepristojnost OI, sprejet, ni več treba preučiti četrtega razloga. Poleg tega, ker je bilo glede na pogoje, navedene v obvestilu o natečaju v zvezi z razdelitvijo pristojnosti med OI in natečajno komisijo, ugotovljeno, da je bila odločitev natečajne komisije o pripustitvi tožeče stranke k natečaju na podlagi pogoja, povezanega s poklicnimi izkušnjami, za OI zavezujoča, ker ni vsebovala očitne napake, morebitna nezakonitost tega pogoja za pripustitev ne bi povzročila dodatne osebne škode, ki bi jo bilo treba tožeči stranki povrniti.

3. Odškodninski zahtevek

Trditve strank

- 113 Tožeča stranka trdi, da bi bila zagotovo zaposlena septembra 2013, če ne bi bila storjena nezakonitost, ki jo vsebuje sporna odločba. Glede na to, da je med 1. septembrom 2013 in 1. februarjem 2014 – datumom, ko je bila, kot trdi, zaposlena kot strokovni sodelavec pri članu Splošnega sodišča Evropske unije – ostala brez zaposlitve v pričakovanju odločitve OI, naj bi ji navedena nezakonitost povzročila premoženjsko škodo v obliki izgube dohodka, ki bi ga prejela, in drugih ugodnosti, povezanih z imenovanjem, vključno z možnostjo, da bi bila zaposlena kot uradnik na podlagi ugodnejših določb Kadrovske predpise, ki so veljale do 31. decembra 2013.
- 114 Zato tožeča stranka meni, da ji je treba škodo povrniti s priznanjem „vseh učinkov“, ki bi bili ustvarjeni, če bi bila septembra 2013 imenovana za administratorja, ki bi bil razvrščen v naziv AD 7, plačilni razred 1, in razporejen v GD za pravosodje, to so „med drugim“ delovna doba v nazivu od 1. septembra 2013, vzpostavitev kariere, retroaktivno plačilo prispevkov za pokojninsko zavarovanje in izplačilo nadomestila za obdobje, med katerim je ostala brez zaposlitve, pri čemer je to nadomestilo ocenjeno – s pridržkom povečanja – na znesek 26.132,85 EUR, ki se mu prištejejo zamudne obresti, izračunane po obrestni meri, ki jo je za zadevno obdobje določila Evropska centralna banka za operacije glavnega refinanciranja, povišani za dve točki.
- 115 Tožeča stranka dodaja, da je zaradi sporne odločbe utrpela tudi nepremoženjsko škodo, izhajajočo iz stresa in strahu, ki sta ji bila povzročena, ker so ji bile skoraj sedem let po vpisu na rezervni seznam zanikane pravice, ki jih je pridobila kot uspešni kandidat na natečaju, ter iz obveznosti, ki ji je bila

naložena, ko je morala sama ukrepati pri nekdanjih delodajalcih, da bi pridobila informacije, ki jih je GD za človeške vire zahteval za oceno njenih poklicnih izkušenj. Iz tega naslova tožeča stranka zahteva le plačilo simbolnega zneska 1 EUR.

- 116 Komisija pa predlaga, naj se odškodninski zahtevek zavrne. Kar zadeva premoženjsko škodo zaradi izgube možnosti, naj bi bil odškodninski zahtevek tesno povezan s predlogi za razglasitev ničnosti in naj bi ga bilo zato treba zavrniti kot neutemeljenega. Poleg tega se naj tožeča stranka ne bi mogla sklicevati na nobeno resno možnost za zaposlitev in naj prav tako ne bi mogla šteti, da bi moralo njeno imenovanje nastopiti na določen datum. Kot je Komisija pojasnila na obravnavi v odgovor na vprašanje, navedeno v pripravljalnem poročilu za obravnavo, v tem primeru nikakor ne bi bila možna zaposlitev pred 1. marcem 2014, vključno z morebitnim odpovednim rokom.
- 117 Poleg tega naj bi bila predloga, naj se tožeči stranki priznajo „vsi učinki“ imenovanja in naj se vzpostavi njena kariera, očitno nedopustna, prvi zaradi nenatančnosti, drugi pa zato, ker v skladu s sodno prakso sodišče Unije v okviru nadzora zakonitosti na podlagi člena 91 Kadrovskih predpisov ne more naslavljalati odredb na upravo.
- 118 Kar zadeva nepremoženjsko škodo, naj bi bil odškodninski zahtevek nedopusten, ker ni bila predhodno vložena zahteva na podlagi člena 90 Kadrovskih predpisov, saj je po mnenju Komisije ta škoda posledica ravnanja uprave, ki ni imelo narave odločbe, in sicer zamude pri vodenju spisa tožeče stranke.
- 119 Kljub temu naj odškodninski zahtevek v zvezi z nepremoženjsko škodo ne bi bil utemeljen. Tako naj bi bila zatrjevana stres in strah v okoliščinah te zadeve malo verjetna, *a fortiori* ker status uspešnega kandidata na natečaju zadevni osebi ne daje nobene pravice do imenovanja za uradnika ter ker mora vsak kandidat predložiti dokaze, potrebne za presojo obstoja in upoštevnosti njegovih kvalifikacij in poklicnih izkušenj.

Presoja Sodišča za uslužbenca

- 120 V skladu z ustaljeno sodno prakso morajo biti za odškodninsko odgovornost institucije izpolnjeni vsi pogoji, ki zadevajo nezakonitost institucijam očitane ravnanja, resničnost zatrjevane škode ter obstoj vzročne zveze med domnevnim ravnanjem in navedeno škodo (glej zlasti sodbi z dne 1. junija 1994, Komisija/Brazzelli Lualdi in drugi, C-136/92 P, EU:C:1994:211, točka 42, in z dne 21. februarja 2008, Komisija/Girardot, C-348/06 P, EU:C:2008:107, točka 52).
- 121 Ker je, kot je bilo razsojeno v okviru preučitve prvega tožbenega razloga, sporna odločba nezakonita, je treba preučiti, ali je bila tožeči stranki s to odločbo povzročena škoda.
- 122 Kar zadeva premoženjsko škodo, je treba ugotoviti, da je tožeča stranka zaradi sporne odločbe izgubila resnično možnost, da bi bila kot uradnik zaposlena na prostem delovnem mestu v GD za pravosodje, glede katerega je ta generalni direktorat dejansko večkrat pokazal interes, da bi na njem zaposlil tožečo stranko (glej točko 18 te sodbe in, v tem smislu, sodbo z dne 7. oktobra 2013, Thomé/Komisija, F-97/12, EU:F:2013:142, točka 76).
- 123 Tako je treba neodvisno od ukrepov, ki jih bo Komisija morala sprejeti v skladu s členom 266 PDEU za izvršitev te ničnostne sodbe, šteti, da je tožeča stranka dokončno izgubila možnost, da bi bila imenovana za administratorja z nazivom AD 7 in zaposlena na delovnem mestu, ki je bilo prosto v GD za pravosodje in glede katerega je poleg tega ta generalni direktorat, da bi ga ponudil tožeči stranki, dosegel odobritev upravne izjeme za uporabo rezervnega seznama natečaja, ki je bil dejansko namenjen predvsem zaposlitvi pravnikov lingvistov. Ta škoda torej – ob spoštovanju drugih zakonskih pogojev – ustvarja pravico do povračila (glej v tem smislu sodbo z dne 13. septembra 2011, AA/Komisija, F-101/09, EU:F:2011:133, točke od 79 do 82).

- 124 Dalje, tožeča stranka ob opiranju na interes oddelka GD za pravosodje, v katerega bi morala biti razporejena, to je interes, ki ga Komisija sicer ne izpodbija, trdi, da bi bila ob neobstoju nezakonitosti, ki jo vsebuje sporna odločba, zaposlena od 1. septembra 2013.
- 125 V zvezi s tem pa je treba po eni strani spomniti, da je OI prejel spis EPSO šele septembra 2013.
- 126 Po drugi strani, čeprav Komisija trdi, da bi bil upravno gledano prvi datum, ko bi bila mogoča zaposlitev na prostem delovnem mestu, 1. marec 2014, to ne spremeni dejstva, da če OI ne bi zmotno menil, da je natečajna komisija storila očitno napako pri presoji, bi analiza spisa tožeče stranke verjetno trajala manj časa, zlasti zaradi interesa, ki ga je za zaposlitev tega delovnega mesta večkrat pokazal GD za pravosodje.
- 127 Zato je treba v okoliščinah te zadeve sklepati, da možnost tožeče stranke za zaposlitev na zadevnem delovnem mestu administratorja ob neobstoju nezakonitosti, ki se očita Komisiji, ni mogla nastopiti pred 1. novembrom 2013, s čimer se upošteva dejstvo, da – kot je razvidno iz elektronskega dopisa z dne 24. maja 2013, ki ga je GD za človeške vire poslal tožeči stranki (glej točko 13 te sodbe) – v primeru zaposlitve pri Komisiji zdravniški pregled pred zaposlitvijo ne bi bil potreben, saj je tožeča stranka ta pregled opravila že prej pri Sodišču.
- 128 Nazadnje, tožeča stranka zatrjuje, da znesek njene premoženjske škode za obdobje od 1. septembra 2013 do 1. februarja 2014, med katerim je ostala brez zaposlitve v pričakovanju sprejetja sporne odločbe, znaša 26.132,85 EUR, pri čemer ta znesek predstavlja dohodek, ki bi ga prejela kot uradnik z nazivom AD 7, plačilni razred 1. Tožeča stranka dodaja, da je treba Komisiji naložiti tudi plačilo prispevkov za pokojninsko zavarovanje od septembra 2013.
- 129 Vendar – ne da bi se bilo treba opredeliti do ugovora nedopustnosti, ki ga Komisija podaja zoper predloga za priznanje „vseh učinkov“ imenovanja in za vzpostavitev kariere – je dovolj spomniti, da premoženjska škoda, na kateri temelji pravica tožeče stranke do povračila, ni povezana z izgubljenim zaslužkom, temveč z izgubo možnosti za zaposlitev kot uradnik na delovno mesto, na katero se je nanašal zadevni postopek zaposlitve.
- 130 Zato se bo ob upoštevanju okoliščin obravnavane zadeve in ob uporabi možnosti Sodišča za uslužbenca, da oceni škodo *ex æquo et bono*, pravično povrnila vsa premoženjska škoda, ki jo je utrpela tožeča stranka, zlasti glede na mesečno plačo, ki ustreza prostemu delovnemu mestu, dejanskost izgubljene možnosti, prvi mogoči datum zaposlitve in njen poklicni položaj med referenčnim obdobjem, če se Komisiji naloži, naj tožeči stranki plača pavšalni znesek 10.000 EUR.
- 131 Kar zadeva nepremoženjsko škodo, je treba najprej ugotoviti, da v nasprotju s tem, kar trdi Komisija, škoda, ki jo je tožeča stranka domnevno utrpela, ni posledica ravnanja uprave, ki ni imelo narave odločbe, in sicer zamude pri vodenju spisa tožeče stranke, temveč je posledica sporne odločbe.
- 132 Vendar je treba odločiti, da razglasitev ničnosti sporne odločbe sama po sebi pomeni primerno in zadostno odškodnino za nepremoženjsko škodo, ki jo zatrjuje tožeča stranka, ker ta ni uspela dokazati, da je utrpela nepremoženjsko škodo, ki jo je mogoče ločiti od nezakonitosti, na kateri temelji razglasitev ničnosti sporne odločbe.
- 133 Iz tega sledi, da je treba Komisiji naložiti, naj tožeči stranki kot odškodnino plača znesek 10.000 EUR.

Stroški

- ¹³⁴ Kot določa člen 101 Poslovnika, brez poseganja v druge določbe poglavja 8 naslova II tega poslovnika neuspela stranka nosi svoje stroške in se ji na predlog naloži plačilo stroškov druge stranke. Sodišče za uslužbence lahko na podlagi člena 102(1) istega poslovnika, če to zahteva pravičnost, odloči, da neuspela stranka nosi svoje stroške in da se ji naloži le delno plačilo stroškov nasprotne stranke ali da se ji ne naloži plačilo stroškov.
- ¹³⁵ Iz obrazložitve te sodbe izhaja, da je Komisija tista, ki v bistvenem ni uspela. Poleg tega je tožeča stranka v svojih predlogih izrecno predlagala, naj se Komisiji naloži plačilo stroškov. Ker okoliščine primera ne upravičujejo uporabe določb člena 102(1) Poslovnika, Komisija nosi svoje stroške, naloži pa se ji tudi plačilo stroškov tožeče stranke.

Iz teh razlogov je

SODIŠČE ZA USLUŽBENCE (prvi senat)

razsodilo:

- 1. Odločba z dne 17. decembra 2013, s katero je Evropska komisija zavrnila zaposlitev FE, se razglasi za nično.**
- 2. Evropski komisiji se naloži, naj FE plača znesek 10.000 EUR.**
- 3. V preostalem se tožba zavrne.**
- 4. Evropska komisija nosi svoje stroške in stroške, ki jih je priglasila FE.**

R. Barents

E. Perillo

J. Svenningsen

Razglašeno na javni obravnavi v Luxembourg, 6. oktobra 2015.

Sodna tajnica
W. Hakenberg

Predsednik
R. Barents