



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SPLOŠNEGA SODIŠČA (pritožbeni senat)
z dne 15. januarja 2014

Zadeva T-95/12 P

Willem Stols
proti
Svetu Evropske unije

„Pritožba — Javni uslužbenci — Uradniki — Napredovanje — Napredovalno obdobje 2007 — Odločba o nenapredovanju zadevne osebe v naziv AST 11 — Primerjalna ocena uspešnosti — Nadzor sodišča nad očitno napako pri presoji“

Predmet: Pritožba zoper sodbo Sodišča za uslužbence Evropske unije (prvi senat) z dne 13. decembra 2011 v zadevi Stols proti Svetu (F-51/08 RENV), s katero se predlaga razveljavitev te sodbe.

Odločitev: Pritožba se zavrne. Willem Stols nosi svoje stroške in naloži se mu plačilo stroškov Sveta Evropske unije v okviru tega postopka.

Povzetek

*1. Uradniki — Napredovanje — Primerjalna ocena uspešnosti — Diskrecijska pravica uprave — Sodni nadzor — Meje
(Kadrovski predpisi, člen 45)*

*2. Uradniki — Napredovanje — Primerjalna ocena uspešnosti — Diskrecijska pravica uprave — Obseg — Upoštevanje ocenjevalnih poročil — Drugi elementi, ki se lahko upoštevajo
(Kadrovski predpisi, člen 45)*

*3. Uradniki — Napredovanje — Merila — Uspešnost — Upoštevanje delovne dobe v nazivu — Podrednost — Upoštevanje stalnosti uspešnosti — Obseg
(Kadrovski predpisi, člen 45)*

1. Organ, pristojen za imenovanja, ima pri primerjalni oceni uspešnosti uradnikov, ki so kandidati za napredovanje, široko diskrecijsko pravico, nadzor sodišča Unije pa mora biti v zvezi s tem omejen na vprašanje, ali je uprava ob upoštevanju načina in sredstev, na podlagi katerih je lahko sprejela oceno, ostala v okviru razumnih meja in pooblastila ni uporabila očitno napačno. Sodišče Unije torej s svojo oceno kvalifikacij in uspešnosti kandidatov ne more nadomestiti ocene navedenega organa.

Da bi se ohranil polni učinek polja proste presoje, ki ga je zakonodajalec na področju napredovanja dodelil organu, pristojnemu za imenovanja, sodišče Unije ne more razglasiti ničnosti odločbe samo zato, ker po njegovem mnenju nekatera dejstva vzbujajo verjeten dvom glede presoje navedenega organa ali celo dokazujejo napako pri presoji.

Sodišču Unije zato ni treba natančno preučiti vseh spisov kandidatov, ki lahko napredujejo, da bi preverilo, ali se strinja z ugotovitvijo organa, pristojnega za imenovanja, saj bi s tem preseglo okvir svojega nadzora nad zakonitostjo, s čimer bi presojo navedenega organa zamenjalo s svojo presojo uspešnosti kandidatov, ki lahko napredujejo.

Vendar pa je široka diskrecijska pravica, ki je tako priznana organu, pristojnemu za imenovanja, omejena z dolžnostjo, da se primerjalna ocena kandidatur opravi skrbno in nepristransko v interesu službe in v skladu z načelom enakega obravnavanja. V praksi je treba to oceno opraviti na enaki podlagi ter na podlagi primerljivih virov podatkov in informacij.

(Glej točke od 29 do 32.)

Napotitev na:

Sodišče: 21. april 1983, Ragusa proti Komisiji, 282/81, Recueil, str. 1245, točki 9 in 13; 3. april 2003, Parlament proti Samperju, C-277/01 P, Recueil, str. I-3019, točka 35;

Splošno sodišče: 15. september 2005, Casini proti Komisiji, T-132/03, ZOdl. JU, str. I-A-253 in II-1169, točki 52 in 53.

2. Obveznost organa, pristojnega za imenovanja, da izvede primerjalno oceno uspešnosti uradnikov, ki lahko napredujejo, določena v členu 45 Kadrovskega predpisa, je hkrati izraz načela enakega obravnavanja uradnikov in načela njihove upravičenosti do kariere, saj je ocena njihove uspešnosti odločilno merilo. Člen 45(1) v zvezi s tem določa, da organ, pristojen za imenovanja, pri primerjalni oceni uspešnosti upošteva predvsem poročila o uradnikih, uporabo jezikov pri izvrševanju nalog, razen jezikov, za katere so predložili dokazila o temeljitem znanju, in kadar je to primerno, raven odgovornosti. Ta določba pušča organu, pristojnemu za imenovanja, določeno diskrecijsko pravico glede pomena, ki ga namerava vsakemu od treh omenjenih meril dodeliti pri primerjalni oceni uspešnosti, vendar ob upoštevanju načela enakega obravnavanja.

Organ, pristojen za imenovanja, lahko podredno, če je z vidika treh meril, izrecno omenjenih v členu 45(1) Kadrovskega predpisa, uspešnost uradnikov, ki lahko napredujejo, enaka, upošteva druge elemente, kot so starost uradnikov in njihova delovna doba v nazivu ali na delovnem mestu, pri čemer so lahko taka merila odločilen dejavnik pri njegovi odločitvi.

(Glej točki 33 in 34.)

Napotitev na:

Splošno sodišče: 16. maj 2013, Canga Fano proti Svetu, T-281/11 P, točki 43 in 44 ter navedena sodna praksa.

3. Delovna doba v nazivu in na delovnem mestu se lahko kot merilo za napredovanje uporabi samo podredno, če bi bila uspešnost glede na tri merila, ki so izrecno navedena v členu 45(1) Kadrovskega predpisa, enaka. Vendar lahko organ, pristojen za imenovanja, zakonito izvede primerjalno oceno uspešnosti uradnikov, ki lahko napredujejo, in sicer na podlagi stalnosti njihove uspešnosti.

V zvezi s tem stalnost uspešnosti ni merilo, ločeno od treh meril iz člena 45 Kadrovskega predpisa, ampak spada neposredno v okvir prvega, ki temelji na poročilih o uradnikih. Natančneje, ta element presoje omogoča boljše upoštevanje celotne uspešnosti uradnikov, ki lahko napredujejo, ocenjene z vidika tega prvega merila.

V preostalem uporaba množine v izrazu „poročila o uradnikih“ v členu 45(1) Kadrovskih predpisov pomeni, da mora organ, pristojen za imenovanja, načeloma upoštevati vsa poročila, ki so bila o uradnikih pripravljena od njihovega imenovanja v naziv, kar nujno pomeni, da upošteva merilo, kot je stalnost uspešnosti.

Če bi navedeni organ upošteval le najnovejše oziroma najnovejša poročila, bi bila namreč primerjalna ocena napačna in v vsakem primeru nepopolna, ker ta organ ne bi preučil celotne uspešnosti vseh uradnikov, ki lahko napredujejo, in zlasti tistih, ki imajo več kot dve leti delovne dobe v nazivu.

Poleg tega z merilom stalnosti uspešnosti ni mogoče v primerjalno oceno, opravljeno na podlagi člena 45(1) Kadrovskih predpisov, zgolj znova vključiti merilo delovne dobe, ker se lahko dolga delovna doba ne ujema nujno z veliko in stalno uspešnostjo, tako da se ti merili nikakor ne ujemata, tudi če obstaja določena povezava med njima.

Nazadnje, merilo stalnosti uspešnosti v resnici organu, pristojnemu za imenovanja, omogoča, da najde pravično ravnovesje med ciljem zagotoviti hitro karierno napredovanje odličnim uradnikom, ki se odlikujejo z izjemno visoko ravno delo, in ciljem zagotoviti običajno kariero uradnikom, ki so v dolgem obdobju izkazali stalno visoko raven dela.

(Glej točke od 40 do 45.)