Διά ταύτα

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τρίτο τμήμα)

κρίνει και αποφασίζει:

1) Απορρίπτει την προσφυγή.

2) Η καθ'ής φέρει το σύνολο των δικαστικών εξόδων.

Galmot Everling Κακούρης

Εκδόθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο την 1η Δεκεμβρίου 1983.

Κατ' εντολή του γραμματέα

H. A. Rühl

Κύριος υπάλληλος διοικήσεως

Ο πρόεδρος του τρίτου τμήματος

Y. Galmot

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ GERHARD REISCHL ΠΟΥ ΑΝΑΠΤΥΧΘΗΚΑΝ ΣΤΙΣ 20 ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 1983 [1]

Κύριε πρόεδρε
Κύριοι δικαστές,

Ο προσφεύγων στη δίκη επί της οποίας αναφέρονται οι παρούσες προτάσεις υπηρετεί στην Επιτροπή, από τις 16 Απριλίου 1980 ως μεταφραστής ελληνικής γλώσσας. Με την ιδιότητα αυτή προσελήφθη ως έκτακτος υπάλληλος με βαθμό LA 7/3 και αφού μετέσχε σε εσωτερικό διαγωνισμό βάσει τίτλων διορίστηκε την 1η Ιανουαρίου 1981 δόκιμος υπάλληλος στον ίδιο βαθμό και τοποθετήθηκε ως μεταφραστής στο μεταφραστικό τμήμα της ελληνικής γλώσσας.

Λίγο αργότερα, όταν κυρίως έλαβε γνώση της απόφασης περί των κριτηρίων που εφαρμόζονται για το διορισμό σε βαθμό και την κατάταξη σε κλιμάκιο κατά την πρόσληψη (στο εξής: κριτήρια κατάταξης), την οποία κοινοποίησε στους υπαλλήλους η γενική διεύθυνση προσωπικού και

1 — Μετάφραση από τα γερμανικά.

διοίκησης το Μάρτιο του 1981, δημιουργήθηκαν αμφιβολίες στον προσφεύγοντα για την ορθότητα της κατάταξής του. Κατά συνέπεια, στις 9 Ιουνίου 1981 ζήτησε να επανεξεταστεί η κατάταξή του, λαμβάνοντας υπόψη τους πανεπιστημιακούς του τίτλους και την επαγγελματική του πείρα. Με έγγραφο της 3ης Νοεμβρίου 1981, η επιτροπή κατάταξης πληροφόρησε τον προσφεύγοντα ότι δεν μπορούσε να τροποποιήσει την απόφαση κατάταξης που είχε εκδοθεί προηγουμένως.

Με έγγραφο της 4ης Φεβρουαρίου 1982, ο προσφεύγων ζήτησε από το γενικό διευθυντή προσωπικού και διοίκησης την επανεξέταση του φακέλου του, αφού ληφθούν υπόψη τα προαναφερόμενα κριτήρια κατάταξης. Με έγγραφο της 27ης Μαΐου 1982, ο γενικός διευθυντής επιβεβαίωσε την ορθότητα της απόφασης που εξέδωσε η επιτροπή κατάταξης, σύμφωνα με την οποία ο προσφεύγων δεν είχε σχετική επαγγελματική πείρα τόσου χρόνου ώστε να δικαιολογείται ο διορισμός του σε βαθμό ανώτερο της σταδιοδρομίας LA 7/LA 6, διότι στο βαθμό αυτό διορίζονται μόνον οι υποψήφιοι που αποδεικνύουν πείρα πλήρως απασχολούμενου μεταφραστή. Χωρίς να ληφθούν υπόψη οι μεταπτυχιακές σπουδές, η επιτροπή κατάταξης έκρινε ότι η επαγγελματική του πείρα, «περιφερειακή» ή εξομοιούμενη, ανερχόταν συνολικά σε πέντε έτη και οκτώ μήνες.

Σύμφωνα με το άρθρο 90 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, ο προσφεύγων υπέβαλε ένσταση κατά της απόφασης αυτής, την οποία η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή απέρριψε με έγγραφο της 1ης Οκτωβρίου 1982, το οποίο κοινοποιήθηκε στον προσφεύγοντα στις 4 Οκτωβρίου 1982.

Με προσφυγή που άσκησε στις 28 Δεκεμβρίου 1982, ο προσφεύγων ζητεί από το Δικαστήριο να ακυρώσει την παραπάνω απόφαση και να υποχρεώσει την Επιτροπή να ανακατατάξει τον προσφεύγοντα, σύμφωνα με τα κριτήρια που περιέχονται στην απόφαση της 6ης Ιουνίου 1973.

Οι σχετικές μου προτάσεις είναι οι ακόλουθες:

1. Επί του παραδεκτού

Παρ' όλον που η Επιτροπή δεν προβάλλει ρητά ένσταση απαραδέκτου της προσφυγής, έχω εντούτοις ορισμένες αμφιβολίες ως προς το παραδεκτό, το οποίο πρέπει να εξεταστεί αυτεπάγγελτα. Υπάρχει απαράδεκτο σε κάθε περίπτωση όταν η απόφαση που προσβάλλει ο προσφεύγων συνιστά απλώς επιβεβαίωση προηγουμένων αποφάσεων που έχουν καταστεί απρόσβλητες.

Ως προς το σημείο αυτό, πρέπει να σημειωθεί ότι ο προσφεύγων, με το να ζητεί να καταταγεί αναδρομικά σε νέο βαθμό, επιδιώκει στην πραγματικότητα, με την προσφυγή του, να ακυρώσει την προηγούμενη κατάταξή του στο βαθμό LA 7, για την οποία έχουν παρέλθει οι προθεσμίες ένστασης και προσφυγής. Η προσβαλλόμενη απόφαση, με την οποία η Επιτροπή απέρριψε την ένσταση του προσφεύγοντος, θα μπορούσε έτσι να συνιστά πράξη βεβαιωτική της πρώτης απόφασης η οποία, σύμφωνα με πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, υπόκειται σε ειδική προσφυγή μόνο αν συντρέχουν νέα περιστατικά, όπως η μεταβολή της πραγματικής ή της νομικής κατάστασης. Πράγματι, μόνο σε τέτοια περίπτωση η διοίκηση ορθώς επανεξετάζει, μετά από αίτηση, την προηγούμενη απόφαση και η πράξη που εκδίδεται υπό τέτοιες συνθήκες δεν μπορεί να χαρακτηριστεί σαφώς βεβαιωτική.

Υπό αυτή την έννοια, το Δικαστήριο τόνισε, ιδίως στην υπόθεση Williams [1], ότι η έκδοση γενικής απόφασης, που περιέχει νέα κριτήρια κατάταξης για το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό και επιφέρει άνιση μεταχείριση για τους υπάλληλους που έχουν ήδη διοριστεί, παρέχει στους τελευταίους το δικαίωμα να ζητήσουν επανεξέταση της υπηρεσιακής τους κατάστασης, προκειμένου να επιτύχουν κατάλληλη προσαρμογή της κατάταξής τους, καθόσον η συνδρομή του νέου αυτού περιστατικού μπορεί να τους προκαλεί βλάβη.

Δεν αμφισβητείται πάντως εν προκειμένω ότι τα κριτήρια κατάταξης, που επικαλείται ο προσφεύγων, εφαρμόζονται αφότου θεσπίστηκαν το 1973 αλλά ανακοινώθηκαν στο σύνολο του προσωπικού μόλις το Μάρτιο 1981. Ο προσφεύγων δεν ισχυρίζεται άλλωστε ότι οι πρακτικές λεπτομέρειες εφαρμογής, οι οποίες ορίζονται στο παράρτημα ΙΙ της κοινοποίησης αυτής, έχουν μεταβληθεί αφότου θεσπίστηκαν αυτά τα κριτήρια κατάταξης· ζητεί απλώς η δημοσίευσή τους, που επήλθε μετά την αρχική του κατάταξη, να θεωρηθεί ως νέο περιστατικό από το οποίο αρχίζει να τρέχει νέα προθεσμία προσφυγής.

Όπως έχει γίνει δεκτό, συγκεκριμένα με τις αποφάσεις Asger Petersen [2] και Volker Blasig [3], αν ο υπάλληλος ανακαλύψει την ύπαρξη και την εφαρμογή καθαρά εσωτερικών διοικητικών οδηγιών και αν μάλιστα τις δημοσιεύσει η διοίκηση προσωπικού, τα γεγονότα αυτά δεν συνιστούν καταρχήν νέα περιστατικά ικανά να δημιουργήσουν νέα προθεσμία προσφυγής. Το Δικαστήριο έχει δεχτεί, ιδίως με την απόφαση Blasig [3], ότι μέτρα εσωτερικού χαρακτήρα, έστω κι αν δημοσιεύονται ή περιέρχονται σε γνώση ορισμένων, έχουν ως μοναδικό στόχο να παρέχουν ενδείξεις στον ενδιαφερόμενο υπάλληλο χωρίς εντούτοις να παρέχουν δικαίωμα στο προσωπικό. Κατά συνέπεια, το Δικαστήριο έκρινε απαράδεκτες αντίστοιχες προσφυγές, διότι δεν είχε επέλθει καμιά μεταβολή της νομικής και της πραγματικής κατάστασης.

Κατά τη γνώμη μου όμως δεν μπορεί να μη γίνει δεκτό εν προκειμένω ότι εμφανίζεται νέο ουσιώδες περιστατικό αν η ανακοίνωση των κριτηρίων κατάταξης του προσωπικού είχε μεταβάλει τη νομική τους φύση, υπό την έννοια ότι μέτρα εσωτερικής καθαρά φύσης — αυτό το νομικό χαρακτηρισμό τους προσέδωσε το Δικαστήριο με την απόφαση Petersen της 2ας Δεκεμβρίου 1976 [2] — εξελίχθηκαν σε *νομικούς κανόνες που γεννούν δικαιώματα.* Η προσφυγή είναι επίσης παραδεκτή ιδίως όταν ο προσφεύγων ισχυρίζεται ότι περιήλθαν σε γνώση του τα κριτήρια μόνο μετά την κατάταξή του και με την ευκαιρία αυτή διαπίστωσε ότι, κατά παρέκκλιση από τα κριτήρια αυτά, άλλοι υποψήφιοι επωφελήθηκαν από εσφαλμένη κρίση και έτυχαν έτσι καλύτερης κατάταξης απ' αυτόν.

Επειδή τα ζητήματα αυτά συνδέονται στενά με το βάσιμο της προσφυγής — είναι γνωστό ότι για να είναι παραδεκτή αρκεί το αίτημα να προβάλλεται σαφώς — θεωρώ ενδεδειγμένο να εισέλθω αμέσως στην ουσία.

2. Επί της ουσίας

Ο προσφεύγων προβάλλει, πρώτον, παράβαση της απόφασης της Επιτροπής της 6ης Ιουνίου 1973, περί των κριτηρίων κατάταξης, ιδίως του άρθρου της 3, σύμφωνα με το οποίο, κατά παρέκκλιση από την αρχή

1 — Απόφαση της 6. 10. 1982 στην υπόθεση 9/81, Calvin E. Williams κατά Ελεγκτικού Συνεδρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Συλλογή 1982, σ. 3301.

2 — Απόφαση της 2. 12. 1976 στην υπόθεση 102/75, Asger Petersen κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Slg. 1976, σ. 1777.

3 — Απόφαση της 18. 6. 1981 στην υπόθεση 173/80, Volker Blasig κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Συλλογή 1981, σ. 1649.

του διορισμού όλων των υπαλλήλων στον εισαγωγικό βαθμό της εισαγωγικής σταδιοδρομίας της κατηγορίας τους, η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή μπορεί να διορίζει τον επιλεγέντα υποψήφιο στο βαθμό LA 6, υπό τον όρο να αποδεικνύει επαγγελματική πείρα τουλάχιστον πέντε ετών. Ειδικότερα, από τον αριθμό 3, στοιχείο γ, του παραρτήματος ΙΙ, το οποίο αφορά την πρακτική εφαρμογή, των κριτηρίων αυτών, προκύπτει ότι για τη σταδιοδρομία LA 7/LA 6 δεν απαιτείται καμιά ειδική πείρα πλήρως απασχολούμενου μεταφραστή. Αυτός μπορεί να αποδείξει σύνολο αναγνωρίσιμης επαγγελματικής πείρας, αν όχι έντεκα ετών και έξι μηνών, τουλάχιστον πέντε ετών. Για το λόγο αυτό η προσβαλλόμενη απόφαση περιέχει εσφαλμένη αιτιολογία.

Τέλος, ως τρίτο λόγο προβάλλει ότι, λαμβανομένων υπόψη των πτυχίων του και της επαγγελματικής του πείρας, έχει υποστεί διάκριση σε σχέση με τους συναδέλφους του, οι οποίοι, χωρίς να μπορούν να αποδείξουν ισοδύναμα προσόντα, έχουν καταταγεί επίσης στο βαθμό LA 7.

Ενόψει της στενής ουσιαστικής σχέσης μεταξύ των λόγων αυτών, θεωρώ ενδεδειγμένο να τους εξετάσω από κοινού.

α) Κατά τη γνώμη της καθής το αβάσιμο της προσφυγής έχει ήδη αποδειχτεί από το γεγονός ότι δεν μπορεί να προβληθεί παράβαση των κριτηρίων κατάταξης, τα οποία είναι καθαρώς εσωτερικής φύσης και ότι η μόνη επίκληση που μπορεί να γίνει είναι η παράβαση των άρθρων 31 και 32 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων. Στο προοίμιο της απόφασης περί κριτηρίων κατάταξης αναφέρεται ότι η απόφαση αυτή συνιστά απλώς και μόνο οδηγό για τη χρήση της διακριτικής ευχέρειας που παρέχουν τα επίμαχα άρθρα για την κατάταξη των υπαλλήλων, χωρίς να έχει ποτέ προβλεφθεί να χρησιμοποιηθούν τα κριτήρια αυτά ως κανόνες δικαίου παρέχοντες δικαιώματα. Τέλος, το άρθρο 3 της απόφασης για τα κριτήρια κατάταξης προβλέπει επίσης διακριτική ευχέρεια ώστε σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να συναχθεί δικαίωμα για ορισμένη κατάταξη.

Νομίζω ότι ορισμένοι λόγοι επιτρέπουν πράγματι να θεωρηθούν τα υπό κρίση κριτήρια ως διοικητικές οδηγίες εσωτερικού καθαρά χαρακτήρα. Ως προς τον τύπο, καταρχήν, πρόκειται για «απόφαση» της Επιτροπής, της οποίας το προοίμιο αναφέρει σειρά διατάξεων του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, αλλά όχι το άρθρο 110 που ρυθμίζει τη διαδικασία έκδοσης γενικών διατάξεων εκτέλεσης.

Η φράση «οι γενικές διατάξεις εκτέλεσης» του άρθρου 110 αναφέρεται, όπως έχει ήδη δεχτεί το Δικαστήριο με την απόφασή του Willame [1], προεχόντως στις εκτελεστικές διατάξεις που προβλέπονται ρητά σε ορισμένα ειδικά σημεία του κανονισμού. Εφόσον τα άρθρα 31 και 32 του κανονισμού δεν περιλαμβάνονται σ' αυτά, τα κριτήρια κατάταξης δεν μπορούν να θεωρηθούν ως εκτελεστικά μέτρα που προβλέπονται από τον κανονισμό, μπορούν όμως να θεωρηθούν ως εσωτερικός κανονισμός της διοίκησης, που συνεπάγεται δέσμια αρμοδιότητα αποκλείουσα κάθε αυθαιρεσία.

Υπό την έννοια αυτή, το Δικαστήριο με την απόφασή του Petersen [2] τόνισε ότι τα κριτήρια κατάταξης «προορίζονται αποκλειστικά να διευκολύνουν τις επιλογές που καλείται να κάνει, μετά από πρόταση της επιτροπής κατάταξης, η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή». Προσθέτει δε ότι «... τα κριτήρια αυτά όπως και η σύσταση της

1 — Απόφαση της 8. 7. 1965 στην υπόθεση 110/63, Alfred Willame κατά Επιτροπής της ΕΚΑΧ, Slg. 1965, σ. 860.

2 — Απόφαση της 2. 12. 1976 στην υπόθεση 102/75, Asger Petersen κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Slg. 1976, σ. 1777.

επιτροπής κατάταξης, [συνιστούν] μέτρα καθαρά εσωτερικής φύσης τα οποία αποβλέπουν να διευκολύνουν τις πολλαπλές επιλογές και αποφάσεις που λαμβάνονται εντός σχετικά σύντομου χρόνου, τα οποία όμως δεν παρέχουν στους ενδιαφερομένους δικαιώματα ή προσδοκίες οιασδήποτε φύσης».

6) Απομένει επομένως να εξετάσω αν αυτά τα καθαρώς εσωτερικού χαρακτήρα μέτρα, τα οποία γνωστοποιήθηκαν στο προσωπικό το 1981, υπό τη μορφή παραρτήματος σε ανακοίνωση που υπέγραψε ο γενικός διευθυντής διοίκησης, μετέβαλαν νομική φύση με τη δημοσίευση αυτή. Η υπόθεση αυτή όμως αντικρούεται ήδη από το γεγονός ότι δεν έχει τηρηθεί η διαδικασία που προβλέπεται από το άρθρο 110 του Κανονισμού.

Σύμφωνα με την επίμαχη ανακοίνωση, στόχος της δημοσίευσης της απόφασης ήταν να πληροφορηθεί το προσωπικό τις κατευθύνσεις που λαμβάνονται υπόψη για την κατάταξη και την πρακτική τους εφαρμογή, καθώς και τη σύνθεση της επιτροπής κατάταξης. Αφορούσε την εγγύηση ότι, «ανεξάρτητα από την εθνικότητα του νεοπροσλαμβανόμενου υπάλληλου, εφαρμόζονται ομοιόμορφοι κανόνες για την κατάταξη και σε σχέση με τους κανόνες που διέπουν τη μεταγενέστερη εξέλιξη της σταδιοδρομίας».

Τέλος, το Δικαστήριο έχει κρίνει επίσης κατ' επανάληψη ότι η δημοσιότητα που δίδεται σε μέτρα εσωτερικής φύσης δεν αρκεί για να τα μεταβάλει σε κανόνες δικαίου. Έτσι, στην υπόθεση Geeraerd [1], όπου ο προσφεύγων ισχυρίστηκε παράβαση απόφασης της Επιτροπής που είχει δημοσιευτεί στις «Διοικητικές Πληροφορίες» και αφορούσε τις γενικές εκτελεστικές διατάξεις περί διαδικασίας προαγωγών εντός της σταδιοδρομίας, το Δικαστήριο έκρινε ότι η απόφαση αυτή «... δεν συνιστά εκτελεστική διάταξη που προβλέπεται από τον κανονισμό, αλλά μέτρο εσωτερικής φύσης, που θεσπίζει οικειοθελώς η Επιτροπή, το οποίο δεν μπορεί επομένως να χαρακτηριστεί ως αυστηρό δίκαιο». Στην υπόθεση Blasig [2] το Δικαστήριο έκρινε ότι ο «οδηγός βαθμολόγησης» έχει σκοπό να παρέχει υποδείξεις στον ιεραρχικά ανώτερο που είναι επιφορτισμένος με τη βαθμολόγηση. Δημοσιεύεται, προκειμένου οι ενδιαφερόμενοι υπάλληλοι να πληροφορηθούν τα κριτήρια που εφαρμόζονται στο πλαίσιο της διαδικασίας αυτής, αλλά δεν παρέχει στο προσωπικό, για το λόγο αυτό το δικαίωμα να ζητήσει ανώτερο βαθμό, μετά το διορισμό σε συγκεκριμένο βαθμό, πέρα από τις κανονικές διαδικασίες προαγωγής.

Ενόψει της νομολογίας αυτής, οφείλω να δεχτώ εν προκειμένω ότι τα κριτήρια κατάταξης, μετά την κοινοποίησή τους στο προσωπικό το Μάρτιο 1981, διατήρησαν το χαρακτήρα τους ως καθαρά εσωτερικές οδηγίες, που έχουν μοναδικό στόχο να συγκεκριμενοποιήσουν τη διακριτική ευχέρεια που παρέχεται στην αρμόδια για τους διορισμούς αρχή, κυρίως από τα άρθρα 31 και 32 του κανονισμού, και να οριοθετήσουν την εξουσία αυτή. Βέβαια, τέτοιες ενδοϋπηρεσιακές οδηγίες, όπως έχει τονίσει το Δικαστήριο ιδίως στην υπόθεση Raymond Louwage [3], δεν μπορούν να χαρακτηριστούν ως κανόνες δικαίου τους οποίους η διοίκηση οφείλει να τηρεί σε όλες τις περιπτώσεις, πλην όμως περιέχουν

1 — Απόφαση της 4. 12. 1980 στην υπόθεση 782/79, Maurice Geeraerd κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Slg. 1980, σ. 3651.

2 — Απόφαση της 18. 6. 1981 στην υπόθεση 173/80, Volker Blasig κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Συλλογή 1981, σ. 1649.

3 — Απόφαση της 30. 1. 1974 στην υπόθεση 148/73, Raymond Louwage και Marie-Thérèse Moriame, σύζυγος Louwage, κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Slg. 1974, σ. 81.

κανόνα ενδεικτικής συμπεριφοράς της ακολουθητέας πρακτικής, από τον οποίο η διοίκηση δεν μπορεί να αποκλίνει άνευ ετέρου, χωρίς να παραβιάσει την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να αξιώσουν σχετικά την άψογη άσκηση της διακριτικής ευχέρειας.

Επειδή όμως το Δικαστήριο οφείλει να περιορίζει την εξέτασή του στη νομιμότητα της διοικητικής πράξης, χωρίς να μπορεί να ελέγχει τη σκοπιμότητά της, θα περιοριστώ παρακάτω να εξετάσω το αν η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή προέβη σε εσφαλμένη εκτίμηση όταν κατέταξε τον προσφεύγοντα ή και όταν ακόμη αρνήθηκε να τον κατατάξει σε ανώτερο βαθμό.

γ) Κατά το άρθρο 31, παράγραφος 1, του κανονισμού, οι υπάλληλοι της κατηγορίας Α διορίζονται στον εισαγωγικό βαθμό της κατηγορίας τους. Η παράγραφος 2 του άρθρου αυτού παρεκκλίνει από τη διάταξη αυτή, και, εντός των ορίων που καθορίζονται από την παράγραφο αυτή τα οποία όμως δεν μας ενδιαφέρουν εν προκειμένω, παρέχει τη δυνατότητα στην αρμόδια για τους διορισμούς αρχή να διορίζει υποψηφίους σε βαθμούς ανώτερους από τον εισαγωγικό βαθμό της κατηγορίας τους. Βέβαια, η αρχή αυτή — όπως έχει κρίνει το Δικαστήριο στην υπόθεση Kurrer [1] — οφείλει να συμβιβάζει τη χρήση της διακριτικής ευχέρειας, που της παρέχει η διάταξη αυτή, με την τήρηση των απαιτήσεων που απορρέουν από την έννοια της σταδιοδρομίας που απορρέει από το άρθρο 5 και από το παράρτημα Ι του κανονισμού. Πράγματι — όπως κρίνει το Δικαστήριο παρακάτω στην ίδια απόφαση — η έννοια της σταδιοδρομίας δεν θα είχε καμιά νομική σημασία αν η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή δικαιούνταν να ενεργήσει στο ίδιο μέτρο ελευθερίας όπως για τους άλλους βαθμούς.

1 — Απόφαση της 28. 3. 1968 στην υπόθεση 33/67, Dietrich Kurrer κατά Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Slg. 1968, σ. 189.

Κατά το Δικαστήριο πάντοτε, οι διορισμοί σε ανώτερο βαθμό σταδιοδρομίας, βάσει γενικού διαγωνισμού, επιτρέπονται «μόνο κατ' εξαίρεση, όταν η προσφυγή στις διατάξεις του άρθρου 31, παράγραφος 2, δικαιολογείται από ειδικές ανάγκες της υπηρεσίας που επιβάλλουν την πρόσληψη υπάλληλου με ιδιαίτερα προσόντα».

Εκκινώντας από τις σκέψεις αυτές, η καθής δεν μπορεί να ελεγχθεί αν στο άρθρο 3 των κριτηρίων κατάταξης για το διορισμό σε ανώτερο βαθμό μιας κατηγορίας εξαρτά την κατ' εξαίρεση κατάταξη σε βαθμό ανώτερο από τον εισαγωγικό από τη διάρκεια συγκεκριμένης επαγγελματικής πείρας. Από τις παραπάνω παρατηρήσεις τελικά συνάγεται — και αναφέρομαι εδώ σ' ένα άλλο επιχείρημα του προσφεύγοντος — ότι η ερμηνεία του άρθρου 3 δεν μπορεί, με κανένα τρόπο, να μεταβληθεί λόγω της διαφορετικής διατύπωσης του άρθρου 2, που αφορά τα κριτήρια κατάταξης κατά το διορισμό σε σταδιοδρομίες άλλες πλην των εισαγωγικών.

δ) Όσον αφορά την αιτίαση του προσφεύγοντος κατά την οποία η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή έχει εφαρμόσει κακώς στην περίπτωσή του τα υπό κρίση κριτήρια, ιδίως το άρθρο 3 των κριτηρίων αυτών, καθόσον αρνήθηκε να τον κατατάξει στο βαθμό LA 6 παρά την ρητά αναγνωρισμένη επαγγελματική του πείρα πέντε ετών και οκτώ μηνών, θα αναφέρω πρώτον ότι ακόμη κι αυτό το άρθρο 3 παρέχει διακριτική ευχέρεια στην αρμόδια για τους διορισμούς αρχή, συμπεριλαμβανομένης και της περίπτωσης να συντρέχει η προϋπόθεση που απαιτείται από τη διάταξη αυτή σχετικά με την επαγγελματική πείρα, στο μέτρο που το άρθρο αυτό ορίζει ότι «κατά παρέκκλιση από το άρθρο 1 (το οποίο αφορά την αρχή του διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό της εισαγωγικής σταδιοδρομίας) η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή *μπορεί*, κατ' εξαίρεση, και προ-

κειμένου να ληφθούν υπόψη ανάγκες πρόσληψης, να διορίσει τον επιλεγέντα υποψήφιο σε βαθμό ανώτερο των εισαγωγικών σταδιοδρομιών ...». Αντίθετα προς την άποψη που υποστηρίζει επικουρικώς ο προσφεύγων, δεν μπορεί εν προκειμένω να γίνεται λόγος ότι ανάγκες πρόσληψης εμπόδισαν την κατάταξη σε ανώτερο βαθμό· αντίθετα, η Επιτροπή οφείλει να κρίνει αν ορισμένες ανάγκες σχετικά με την πρόσληψη δικαιολογούν παρέκκλιση από τους κανόνες κατάταξης.

Εντούτοις, όπως αντιλαμβάνομαι, ο προσφεύγων δεν προσάπτει στην καθής ότι έκανε, υπό την έννοια αυτή, κακή χρήση της διακριτικής της ευχέρειας· στην πραγματικότητα, αιτιάται τον τρόπο με τον οποίο εκτιμήθηκε η επαγγελματική του πείρα, εκτίμηση η οποία συνιστά το θεμέλιο άσκησης της διακριτικής ευχέρειας που προβλέπεται από το επίμαχο άρθρο 3. Όσον αφορά το κριτήριο εκτίμησης που εφαρμόζεται, το άρθρο 3 αναφέρεται ρητά στο άρθρο 2 το οποίο ορίζει σχετικά ότι:

«Η επαγγελματική πείρα εκτιμάται σε σχέση με την προς πλήρωση θέση και λαμβανομένης υπόψη της δραστηριότητας που έχει ασκήσει ο υποψήφιος πριν από την πρόσληψή του.»

Όσον αφορά τη σταδιοδρομία LA 7/LA 6, ο αριθμός 3, στοιχείο γ, του παραρτήματος II ορίζει ότι:

«Αναγνωρίζεται σε ποσοστό 100 % η σχετική με τη θέση πείρα εφόσον είναι επιπέδου A (πείρα μεταφραστή, οικονομολόγου, νομικού, ...).»

Κατά τον προσφεύγοντα, οι διατάξεις αυτές επιβάλλουν να του αναγνωριστούν οι σπουδές του στο εξωτερικό, καθώς και οι δραστηριότητές του ως οικονομολόγου, διοικητικού υπάλληλου και κοινωνιολόγου, οι οποίες συνδέονται με τη χρήση ξένων γλωσσών, ως ισοδύναμες τουλάχιστον επαγγελματικής πείρας πέντε ετών υπό την έννοια του επίμαχου άρθρου 3.

Σε αντίκρουση αυτών, η καθής αναφέρει ότι η διοικητική της πρακτική ήταν πάντοτε να εφαρμόζει τις διατάξεις αυτές κατά τρόπο που για τους μεταφραστές, που προσλαμβάνονται όπως ο προσφεύγων για μεταφράσεις γενικού χαρακτήρα, να θεωρείται ως σχετική επαγγελματική πείρα, που μπορεί να ληφθεί υπόψη, μόνο η πείρα πλήρως απασχολούμενου μεταφραστή.

Παρατηρώ σχετικά, σε πρώτη φάση, ότι για να εκτιμηθεί το νόμιμο της άσκησης της διακριτικής ευχέρειας δεν έχει τόση σημασία να γίνεται αναφορά στις διάφορες πιθανές ερμηνείες των εσωτερικών κανονισμών, διότι καθοριστικό σημείο αποτελεί μάλλον ο τρόπος με τον οποίο ασκείται η εξουσία αυτή. Ως προς τις γενικές αρχές της ίσης μεταχείρισης, της ασφάλειας του δικαίου και της προστασίας της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης αμφισβητείται βέβαια ότι η διοίκηση μπορεί να αποκλίνει κατά την πάγια τακτική της από τις εσωτερικές διοικητικές οδηγίες που έχουν δημοσιευτεί και οι οποίες, όπως συνέβη στην υπόθεση Louwage [1], είναι σαφείς, αναμφίβολες και δεν επιδέχονται καμιά ερμηνεία. Αληθεύει βέβαια εν προκειμένω ότι υπάρχουν αμφιβολίες για το τελευταίο αυτό σημείο, διότι, όσον αφορά την εκτίμηση της επαγγελματικής πείρας, η υπό εξέταση διάταξη περί των κριτηρίων κατάταξης δεν είναι καθόλου σαφής και αναμφίβολη και παρέχει στη διοίκηση εν πάση περιπτώσει ορισμένα όρια εκτίμησης. Συγκεκριμένα, στο πλαίσιο του προσδιορισμού της διάρκειας της επαγγελματικής πείρας που μπορεί να λαμβάνεται υπόψη, προβλέπεται ότι η δραστηριότητα που έχει ασκηθεί πριν από το διορισμό πρέπει να «εκτιμάται (appreciée)» σε σχέση με την προς πλήρωση θέση. Εναπόκειται επομένως στην αρμόδια για τους διορισμούς αρχή να αποφασίζει σε ποιο μέτρο έχει την πρόθεση, σε συνάρτηση με τη μελλοντική δραστηριότητα του υποψήφιου, να θεωρήσει την πείρα που έχει αποκτήσει ως σχετική και δυνάμενη επομένως να ληφθεί υπόψη ως επαγγελματική πείρα. Το γεγονός ότι η κατάταξη σε ανώτερο βαθμό της εισαγωγικής σταδιοδρομίας επιτρέπεται μόνο κατ' εξαίρεση,

1 — Απόφαση της 30. 1. 1974 στην υπόθεση 148/73, Raymond Louwage και Marie-Thérèse Moriame, σύζυγος Louwage, κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Slg. 1974, σ. 81.

όταν ειδικές και συγκεκριμένες ανάγκες στην υπηρεσία επιβάλλουν το διορισμό ενός υπάλληλου με ιδιαίτερα προσόντα, δικαιολογεί κάποια αυστηρότητα στην εφαρμογή του κριτηρίου εκτίμησης. Στο μέτρο αυτό, το κριτήριο εκτίμησης που πρέπει να εφαρμόζεται κατά την κατάταξη διαφέρει ουσιωδώς από το κριτήριο που εφαρμόζεται κατά την πρόσληψη, διότι κατά την πρόσληψη υποψηφίων για μεταφραστικές εργασίες γενικού χαρακτήρα προέχει η κάλυψη όσο το δυνατόν μεγαλύτερου πεδίου πείρας ενώ κατά την κατάταξη μπορεί να ληφθεί κατ' εξαίρεση υπόψη η ανάγκη να χρησιμοποιηθούν υπάλληλοι με ειδικά προσόντα.

Τέλος, οι ίδιες αυτές σκέψεις με οδηγούν επίσης στο ότι το γεγονός ότι αναγνωρίστηκαν στον προσφεύγοντα επτά έτη επαγγελματικής πείρας σε διαγωνισμό για την πρόσληψη κύριων υπαλλήλων διοίκησης 6αθμού Α 5 δεν συνεπάγεται κατ' ανάγκη ότι εν προκειμένω η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή όφειλε να του αναγνωρίσει επαγγελματική πείρα τουλάχιστον πέντε ετών.

Και αν ακόμα γίνει δεκτός ο ισχυρισμός του προσφεύγοντος ότι ούτε το άρθρο 31 του κανονισμού ούτε τα κριτήρια κατάταξης απαιτούν ρητά ειδική ή συγκεκριμένη επαγγελματική πείρα, η σφαιρική εξέταση, τόσο συστηματική όσο και τελεολογική, των διατάξεων αυτών αποδεικνύει, εν πάση περιπτώσει, ότι η Επιτροπή δεν έχει υπερβεί τα όρια της διακριτικής της ευχέρειας δεχθείσα κατά πάγια τακτική ότι ως σχετική επαγγελματική πείρα δυνάμενη να αναγνωριστεί για τη δραστηριότητα γενικού μεταφρασή γίνεται δεκτή μόνο η πλήρης απασχόληση ως μεταφραστή επί πενταετία. Επί του σημείου αυτού πρέπει να αναφέρω ότι το άρθρο 32, δεύτερη παράγραφος, του κανονισμού προβλέπει ότι η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή, προκειμένου να λάβει υπόψη την εκπαίδευση και την επαγγελματική πείρα ενός υπαλλήλου, μπορεί να παρεκκλίνει από τις συνήθεις διατάξεις όσον αφορά το κλιμάκιο που χορηγείται εντός συγκεκριμένου 6αθμού. Πρέπει επομένως κατά μείζονα λόγο να γίνει δεκτό ότι πρέπει να λαμβάνεται επίσης υπόψη η ειδική επαγγελματική πείρα στο πλαίσιο του άρθρου 31, παράγραφος 2, του κανονισμού, το οποίο διέπει τις εξαιρέσεις από τον κανόνα της κατάταξης στον εισαγωγικό 6αθμό.

Η νομιμότητα της περιοριστικής διοικητικής πρακτικής που έχει ακολουθήσει η Επιτροπή επιβεβαιώνεται επιπλέον από το γεγονός ότι, σύμφωνα με το άρθρο 3 των κριτηρίων κατάταξης, η επαγγελματική πείρα που απαιτείται για το 6αθμό LA 6 είναι τουλάχιστον πέντε ετών, ενώ για το 6αθμό Α 6 πρέπει να αποδεικνύεται επαγγελματική πείρα τουλάχιστον οκτώ ετών. Η διαφορά αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά μόνο αν θεωρηθεί η μεταφραστική δραστηριότητα, η οποία αποτελεί ειδική σταδιοδρομία στον κλάδο LA, ως ειδική δραστηριότητα που διακρίνεται πολύ έντονα από τους άλλους τομείς διοικητικής δραστηριότητας. Αν γίνει δεκτή η αρχή αυτή, για τη δραστηριότητα γενικού μεταφραστή που μπορεί να εργαστεί σε διάφορους τομείς, πρέπει να αναγνωριστεί κατ' ανάγκη ότι δεν είναι 6έ6αια παράλογο να γίνεται δεκτή ως σχετική επαγγελματική πείρα ικανή να στηρίζει παρέκκλιση από τους συνήθεις κανόνες περί κατάταξης μόνο πείρα πλήρως απασχολούμενου μεταφραστή. Ως προς το ζήτημα αν η τακτική αυτή είναι ενδεδειγμένη, παρέλκει εν προκειμένω η εξέτασή της, αλλά, όπως τονίζει ορθώς η Επιτροπή, η μέθοδος αυτή έχει εν πάση περιπτώσει το πλεονέκτημα να συνιστά ίση μεταχείριση, αντικειμενική και εφαρμόσιμη σε όλους τους γενικούς μεταφραστές.

ε) Τέλος, παρά την άποψη του προσφεύγοντος, το παράρτημα II στα κριτήρια κατάταξης δεν επιβάλλει στην αρμόδια για τους

διορισμούς αρχή την υποχρεώση να εξομοιώνει κάθε δραστηριότητα επιπέδου Α, συνδεδεμένη με τη χρήση ξένων γλωσσών, με σχετική και συνυπολογίσιμη επαγγελματική πείρα γενικού μεταφραστή.

Συγκεκριμένα, το παράρτημα αυτό, στο οποίο απλώς συνοψίζεται η τρέχουσα τακτική που ακολουθεί η επιτροπή κατάταξης, αναφέρει στον αριθμό 1 την αρχή ότι η επαγγελματική πείρα υπολογίζεται σύμφωνα με τον ορισμό της αναγνωρίσιμης επαγγελματικής πείρας που δίδεται στο άρθρο 2 των κριτηρίων κατάταξης. Υπό το φως του ορισμού αυτού, νομίζω ότι η κάπως ατυχώς διατυπωμένη διάταξη του αριθμού 3, στοιχείο γ, δεν εισάγει παρέκκλιση από το βασικό κανόνα και εννοεί απλά ότι πείρα οικονομολόγου, νομικού ή άλλου μπορεί να λαμβάνεται επίσης υπόψη ως επαγγελματική πείρα στο πλαίσιο της σταδιοδρομίας LA 7/LA 6 όταν η προς πλήρωση θέση του γλωσσικού κλάδου είναι στενά συνδεδεμένη με δραστηριότητα του είδους αυτού και απαιτεί ειδικές γνώσεις. Ακούσαμε ότι στην Επιτροπή τέτοια ειδίκευση προβλέπεται μέχρι σήμερα μόνον για τους μεταφραστές νομικών κειμένων.

ζ) Αν πάντως η τακτική που έχει ακολουθήσει η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή είναι άψογη, πρέπει να δεχτώ επίσης ότι είναι αβάσιμη η πρόσθετη αιτίαση που επικαλείται ο προσφεύγων, σύμφωνα με την οποία η απόρριψη της αίτησής του περί ανακατάταξης στηρίζεται σε εσφαλμένη αιτιολογία.

η) Εφόσον ο προσφεύγων δεν μπορεί να αποδείξει καμιά σχετική επαγγελματική πείρα ως μεταφραστής, υπό την έννοια της διοικητικής πρακτικής που έχει ακολουθήσει μέχρι σήμερα η καθής, μου απομένει να διαπιστώσω τελικά, σχετικά με τον τρίτο λόγο περί υποτιθέμενης παραβίασης της απαγόρευσης των διακρίσεων, ότι η καθής δεν έχει παραβιάσει την αρχή της ίσης μεταχείρισης με το να μην κατατάξει τον προσφεύγοντα σε βαθμό ανώτερο από το βαθμό των συναδέλφων του, οι οποίοι δεν ήταν επίσης σε θέση να αποδείξουν σχετική επαγγελματική πείρα.

θ) Επομένως, το άλλο αίτημα, με το οποίο ο προσφεύγων ζήτησε να υποχρεωθεί η καθής να τον ανακατατάξει κατά τρόπο σύμφωνο με τα εφαρμοστέα κριτήρια (πράγμα το οποίο η καθής θα όφειλε να πράξει αν η προσφυγή ευδοκιμούσε), έχει καταστεί χωρίς αντικείμενο.

3. Κατά συνέπεια, προτείνω να απορριφθεί η προσφυγή, αν όχι ως απαράδεκτη — κατά του απαραδέκτου θα μπορούσε να προβληθεί το γεγονός ότι η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή έδωσε νέα απάντηση στην ένσταση του προσφεύγοντος —, τουλάχιστον ως αβάσιμη και να καταδικαστεί κάθε διάδικος στα δικαστικά του έξοδα, σύμφωνα με το άρθρο 70 του κανονισμού διαδικασίας.