Kohtulahendite kogumik

EUROOPA LIIDU AVALIKU TEENISTUSE KOHTU OTSUS

(esimene koda)

6. oktoober 2015*

Avalik teenistus — Töölevõtmine — Avalik konkurss — Reservnimekirja kandmine — Ametisse nimetava asutuse otsus jätta konkursi edukalt läbinud isik tööle võtmata — Ametisse nimetava asutuse ja konkursikomisjoni asjakohane pädevus — Konkursile lubamise tingimused — Minimaalse kestusega erialane töökogemus — Arvutusmeetod — Konkursikomisjoni ilmne hindamisviga — Puudumine — Töölevõtmise võimaluse kaotamine — Kahju hüvitamine

Kohtuasjas F-119/14,

mille ese on hagi, mis on esitatud ELTL artikli 270 alusel, mida vastavalt Euratomi asutamislepingu artiklile 106a kohaldatakse Euratomi asutamislepingu suhtes,

FE, elukoht Luxembourg (Luksemburg), esindajad: advokaadid L. Levi ja A. Blot,

hageja,

versus

Euroopa Komisjon, esindajad: J. Currall ja G. Gattinara,

kostja,

AVALIKU TEENISTUSE KOHUS (esimene koda),

koosseisus: president R. Barents, kohtunikud E. Perillo (ettekandja) ja J. Svenningsen,

kohtusekretär: ametnik P. Cullen,

arvestades kirjalikus menetluses ja 11. juuni 2015. aasta kohtuistungil esitatut,

on teinud järgmise

otsuse

1 FE palub 24. oktoobril 2014 Avaliku Teenistuse Kohtu kantseleisse saabunud hagiavalduses tühistada Euroopa Komisjoni ametisse nimetava asutuse 17. detsembri 2013. aasta otsus, millega keelduti teda konkursi EPSO/AD/42/05 reservnimekirjast õigusküsimuste peadirektoraati tööle võtmast, ning mõista välja hüvitis varalise ja mittevaralise kahju eest, mis talle selle otsusega väidetavalt tekitati.

* Kohtumenetluse keel: prantsuse.

Õiguslik raamistik

2 Ametnike töölevõtmise valdkonnas näeb Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjade, asjaolude ilmnemise ajal kehtinud redaktsiooni (edaspidi „personalieeskirjad“) artikkel 5 täpsemalt oma lõikes 3 ette järgmist:

„Ametisse nimetamiseks on nõutav vähemalt:

[...]

c) tegevusüksuse [administraatorid] puhul palgaastmetel 7–16:

i) ülikooliõpingutele vastava haridustaseme läbimisel antav diplom, kui ülikooliõpingute tavaline kestus on neli või enam aastat, või

ii) ülikooliõpingutele vastava haridustaseme läbimisel antav diplom ja vähemalt aastane asjaomane erialane töökogemus, kui ülikooliõpingute tavaline kestus on vähemalt kolm aastat, või

iii) kui see on teenistuse huvides õigustatud, erialane koolitus samaväärsel tasemel.“

3 Personalieeskirjade artikkel 28 on sõnastatud järgmiselt:

„Ametnikku võib ametisse nimetada üksnes tingimusel, et

a) ta on ühe Euroopa Liidu liikmesriigi kodanik, kui ametisse nimetav asutus või ametiisik ei luba erandit, ja tal on kõik asjaomase liikmesriigi kodaniku õigused;

b) ta täidab kõiki talle sõjaväeteenistust reguleerivate seadustega pandud kohustusi;

c) ta esitab asjakohased iseloomustused, mis näitavad tema sobivust kõnealuste kohustuste täitmiseks;

d) ta on vastavalt [personalieeskirjade] artikli 29 lõikele 2 läbinud [personalieeskirjade] III lisas ette nähtud konkursi, mis põhineb kas kvalifikatsioonidel või katsetel või nii kvalifikatsioonidel kui ka katsetel;

e) ta on füüsiliselt võimeline täitma oma kohustusi ja

f) ta esitab tõendi ühe liidu keele põhjaliku tundmise ja teise liidu keele rahuldava oskuse kohta oma kohustuste täitmiseks vajalikul tasemel.“

4 Personalieeskirjade artiklis 30 on ette nähtud:

„Ametisse nimetav asutus või ametiisik nimetab iga konkursi puhuks ametisse valimiskomisjoni. See koostab sobivate kandidaatide nimekirja.

Ametisse nimetav asutus või ametiisik otsustab, millised nendest kandidaatidest määrata vabadele ametikohtadele.“

5 Personalieeskirjade III lisa artiklis 4 on sätestatud:

„Ametisse nimetav asutus või ametiisik koostab nimekirja kandidaatidest, kes vastavad personalieeskirjade artikli 28 punktides a, b ja c sätestatud tingimustele, ning saadab selle koos kandidaatide toimikutega valimiskogu esimehele.“

6 Personalieeskirjade III lisa artiklis 5 on nähtud ette:

„Pärast kõnealuste toimikute läbivaatamist koostab valimiskogu nimekirja kandidaatidest, kes vastavad konkursiteates sätestatud nõuetele.

Kui konkurss viiakse läbi katsete põhjal, lubatakse katsetele kõik nimekirjas olevad kandidaadid.

[...]“

7 Lõpetuseks on konkursiteate EPSO/AD/42/05 jaotise A punktis II (vt käesoleva kohtuotsuse punkt 8) täpsustatud nõutava profiili ja esimese kahe konkursile lubamise tingimuse kohta järgmist:

„Konkurss on avatud kõigile kandidaatidele, kes [...] vastavad järgmistele tingimustele:

1. Kvalifikatsiooni tõendavad dokumendid või diplomid Kandydaci muszą legitymować się dyplomem ukończenia wyższych studiów prawniczych w Polsce. [Kandidaatidel peab olema Poola õigusalast kõrgharidust tõendav diplom.]

2. Erialane töökogemus Pärast [punktis 1] nõutud ülikooliõpingute läbimist nõutakse vähemalt kaheaastast erialast töökogemust.“

Vaidluse aluseks olevad asjaolud

8 Euroopa Personalivaliku Amet (EPSO) avaldas 8. detsembril 2005 teate avaliku konkursi EPSO/AD/42/05 (edaspidi „konkurss“) kohta selleks, et koostada poola keele jurist-lingvistide reservnimekiri palgaastmega AD 7 vabade ametikohtade täitmiseks Euroopa Liidu institutsioonides, eelkõige Euroopa Ühenduste Kohtus (ELT C 310 A, lk 3, edaspidi „konkursiteade“). Viimaseks registreerimiskuupäevaks oli määratud 11. jaanuar 2006.

9 Konkursiteate jaotise A punktis I „Ametiülesannete laad“ olid täidetavad ametiülesanded kirjeldatud järgmiselt:

— Juriidiliste tekstide tõlkimine ja/või toimetamine vähemalt kahest Euroopa Liidu ametlikust keelest poola keelde.

— Poola keelde tõlgitud ja toimetatud õigusaktide võrdlemine teksti muude keeleversioonidega ning nende keelelise ja juriidilise vastavuse kontroll; koostamise kvaliteedi ja normitehnika põhimõtete järgimise kontroll.

[...]“

10 Konkursiteate jaotise A punktis II.2 täpsustati lisaks, et katsetele lubamiseks peavad kandidaadid konkursile registreerimise tähtajaks tõendama „vähemalt kaheaastast erialast töökogemust pärast nõutud ülikooliõpinguid [...]“.

11 Apellant esitas konkursile oma kandidatuuri 27. detsembril 2005. Kandideerimisavalduse (edaspidi „kandideerimisavaldus“) rubriigis „Erialane töökogemus“ märkis ta, et tal on olnud erialast töökogemust kuuel korral kogukestusega kolmkümmend üks kuud, millest viisteist kuud töötas ta vabakutselise jurist-lingvistina Euroopa Kohtu jaoks, st alates 15. oktoobrist 2004 kuni kandideerimisavalduse esitamise päevani, ning kolm kuud oli ta praktikal W. advokaadibüroos Brüsselis (Belgia) alates 1. juulist kuni 30. septembrini 2005.

12 Hageja lubati konkursi katsetele. Oma töö lõpus kandis konkursikomisjon tema nime konkursi reservnimekirja, mille kehtivusaeg – mis esialgu määrati 31. detsembrile 2007 – lükati pärast mitut pikendamist edasi 31. detsembrile 2013, mil see lõplikult aegus.

13 Õigusküsimuste peadirektoraadi teenistused palusid 22. mai 2013. aasta e-kirjas hagejal tulla 28. mail 2013 vestlusele tema võimaliku töölevõtmise asjus administraatori töökohale nimetatud peadirektoraadis. Töölevõtmisvõimalust silmas pidades teavitasid personalihalduse ja julgeoleku peadirektoraadi (edaspidi „personaliküsimuste peadirektoraat“) teenistused hagejale 24. mai 2013. aasta e-kirjas, mis oli adresseeritud viimasele ja koopia saadetud õigusküsimuste peadirektoraadile, et kuna sel ajal oli ta ajutine teenistuja Euroopa Kohtus, „ei [olnud] tervisekontroll [töölevõtmisel] vajalik, sest komisjoni töölevõtmise korral [palub] personaliküsimuste peadirektoraat tema terviseseisundit käsitleva teabe üle kanda“.

14 Juunis 2013 teavitas õigusküsimuste peadirektoraat hagejat, et ta oli valitud administraatori ametikohale ning et tema töölevõtmise taotlus oli edastatud personaliküsimuste peadirektoraadile.

15 Toimiku materjalidest ilmneb, et juunis 2013 olid komisjoni pädevad teenistused lisaks teavitanud hagejat sellest, et „[k]una komisjon ei osalenud […] konkursi korraldamisel ja nimetatud konkursi tulemusel koostatud reservnimekiri, kuhu [hageja] oli kantud, oli nimekiri jurist-lingvistidest ja mitte administraatoritest, tuleb personali- ja turvalisusküsimuste eest vastutavalt volinikult taotleda erandit, sest komisjoni poliitika kohaselt neid nimekirju ei kasutata, välja arvatud õigusteenistuse ja teiste [peadirektoraatide] eriülesannete huvides teatavatel tingimustel tehtud märkimisväärsed erandid“.

16 Õigusküsimuste peadirektoraadi lepinguõiguse üksuse juhi 26. juuli 2013. aasta e-kirjaga teatati hagejale, et personaliküsimuste peadirektoraat oli andnud „oma nõusoleku erandkorras tema administraatorina töölevõtmiseks jurist-lingvistide reservnimekirjast“, rõhutades siiski, et personaliküsimuste peadirektoraat võtab temaga ühendust ja et ta ei pea enne nende käest ametliku teate saamist midagi tegema.

17 Personaliküsimuste peadirektoraat palus 2013. aasta augusti lõpus hagejal esitada tõendid kandideerimisavaldusele eelnenud varasema erialase töökogemuse kohta, pidades silmas konkursiteates sisaldunud konkursile lubamise tingimust vähemalt kaheaastase erialase töökogemuse kohta.

18 Ajavahemikul alates augusti lõpust 2013 kuni novembrini 2013 oli hagejal personaliküsimuste peadirektoraadi esindajatega mitu vestlust ning ta esitas erinevaid dokumente ja selgitusi erialase töökogemuse kohta, millele ta kandideerimisavalduses tugines. Sel ajavahemikul kinnitasid õigusküsimuste peadirektoraadi esindajad korduvalt oma huvi teda tööle võtta.

19 Ametisse nimetav asutus teavitas 17. detsembri 2013. aasta kirjas hagejat, et tema töölevõtmine õigusküsimuste peadirektoraati ei saa toimuda, kuna ta ei vasta konkursil osalemiseks nõutud erialase töökogemuse tingimusele (edaspidi „vaidlusalune otsus“). Ametisse nimetava asutuse sõnul oli hagejal viimasel konkursile registreerimise kuupäeval üksnes kakskümmend kaks kuud erialast töökogemust konkursiteates nõutud kahe aasta asemel. Selle järelduseni jõudmiseks oli ametisse nimetav asutus võtnud erialasest töökogemusest Euroopa Kohtu „vabakutselise tõlkijana“ arvesse üksnes seitse kuud ja erialasest töökogemusest W. advokaadibüroo praktikandina üksnes kaks kuud, mis ei vasta hageja poolt kandideerimisavalduses esitatud viieteistkümnele ja kolmele kuule. Vaidlusalune otsus täpsustas veel seda, et mis puudutab „vabakutselise tõlkijana Euroopa Kohtule“ töötamist, siis arvutati hageja erialase

töökogemuse kestus tõlgitud lehekülgede koguarvu, st 721 lk ning päevase tõlkenormi 5 lk alusel, mida komisjon pidas asjakohaseks ja mis on märgatavalt madalam kui Euroopa Kohtus kasutatav päevane tõlkenorm 8 lk.

20 Hageja esitas 14. märtsil 2014 vaidlusaluse otsuse peale kaebuse. Ametisse nimetav asutus jättis selle kaebuse 14. juuli 2014. aasta otsusega rahuldamata (edaspidi „kaebuse rahuldamata jätmise otsus“).

Poolte nõuded

21 Hageja palub Avaliku Teenistuse Kohtul:

— tühistada vaidlusalune otsus,

— tühistada kaebuse rahuldamata jätmise otsus;

— kohustada komisjoni maksma 26 132,85 eurot, millele lisandub viivis, ja pensioniskeemi sissemakseid alates septembrist 2013, ning sümboolselt üks eurot tekitatud mittevaralise kahju eest;

— mõista kohtukulud välja komisjonilt.

22 Komisjon palub Avaliku Teenistuse Kohtul:

— jätta hagi osaliselt vastuvõetamatuse tõttu läbi vaatamata ja osaliselt põhjendamatuse tõttu rahuldamata;

— mõista kohtukulud välja hagejalt.

Õiguslik käsitlus

1. *Hagi ese*

23 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt toovad vormiliselt kaebuse rahuldamata jätmise otsuse vastu suunatud tühistamisnõuded kaasa Avaliku Teenistuse Kohtu poole pöördumise otsuse suhtes, mille peale kaebus esitati, kui kaebuse rahuldamata jätmise otsusel kui niisugusel ei ole iseseisvat sisu (vt selle kohta kohtuotsus, 17.1.1989, Vainker *vs.* parlament, 293/87, EU:C:1989:8, punkt 8).

24 Käesolevas asjas kinnitab kaebuse rahuldamata jätmise otsus vaidlusalust otsust. Selle peale esitatud tühistamisnõuetel ei ole seega iseseisvat sisu ja järelikult tuleb neid käsitada vormiliselt vaidlusaluse otsuse vastu suunatud nõuetena, nagu on täpsustatud kaebuse rahuldamata jätmise otsuses (vt selle kohta kohtuotsus, 10.6.2004, Eveillard *vs.* komisjon, T-258/01, EU:T:2004:177, punkt 32).

2. *Vaidlusaluse otsuse tühistamise nõue*

25 Hageja põhjendab oma tühistamisnõudeid nelja väitega, mis sisuliselt on järgmised:

— esimene väide, et ametisse nimetaval asutusel puudub pädevus;

— teine väide, teise võimalusena, et ametisse nimetav asutus tegi ilmse hindamisvea, ning et rikuti konkursiteadet ja õiguskindluse ja võrdse kohtlemise põhimõtet;

— kolmas väide, et rikuti hea halduse ja hoolsuskohustuse põhimõtet ega järgitud mõistliku tähtaja põhimõtet;

— neljas väide, et erialast töökogemust puudutav konkursi vastuvõtutingimus on õigusvastane.

Esimene väide, et ametisse nimetaval asutusel puudub pädevus

Poolte argumendid

26 Hageja sõnul ületas ametisse nimetav asutus konkursikomisjoni otsuste kontrollimisel oma volituste piire, nagu need on kohtupraktikas kindlaks määratud, kuivõrd käesoleval juhul ei viidanud miski sellele, et konkursikomisjoni otsuses teda konkursi katsetele lubada ja seejärel ta reservnimekirja kanda oleks tehtud ilmne hindamisviga.

27 Selles osas väidab hageja esiteks, et konkursiteade ei täpsustanud nõutud kaheaastase erialase töökogemuse puhul, kas ta oleks pidanud olema hõivatud täis- või osalise tööajaga.

28 Teiseks, mis puudutab hageja poolt Euroopa Kohtus tehtud jurist-lingvisti tööd, siis nii selle tegevuse vabakutseline olemus kui ka asjaolu, et ta tegeles sellega paralleelselt õpingutega, nähtub üheselt neist tõenditest, mis ta kandideerimisavaldusele lisas. Lisaks ei näe ükski reegel ette tõlgitud lehekülgede koguarvu jagamist mingisuguse päevanormiga, määramaks kindlaks niisuguse erialase töökogemuse täisajaga kestuse.

29 Kolmandaks, mis puudutab praktikat W. advokaadibüroos, siis miski ei takistanud konkursikomisjonil võrdlemast hageja poolt kandideerimisavalduses esitatut nende tõenditega, mis ta sellele avaldusele lisas, mistõttu puudus alus arvata, et konkursikomisjoni eksitas viis, kuidas selle erialase töökogemuse kestus oli kandideerimisavalduses esitatud.

30 Järelikult ametisse nimetav asutus, kes ei olnud teadlik metodoloogiast või arvutusreeglitest, mida konkursikomisjon kohaldas hageja erialase töökogemuse kestuse hindamiseks, ei saanud õigustada tema kandidatuuri konkursile lubamise uuesti läbivaatamist, kahjustamata õiguskindluse ja õiguspärase ootuse põhimõtteid, mis peaksid iseloomustama Euroopa Liidu institutsioonide ametnike valiku süsteemi.

31 Komisjon omalt poolt tuletab meelde esiteks seda, et kohtupraktika kohaselt, kui konkursiteates on nõutud minimaalse kestusega erialane töökogemus, tuleb seda nõuet käsitada viitena nimetatud kestusega täistööajaga tööle või osalise tööajaga tööle, mis tööaja poolest vastab nõutud täistööajaga töötamise ajavahemikule.

32 Arvestades konkursiteate sõnastust ja asjaolu, et hageja tööd „vabakutselise tõlkijana“ Euroopa Kohtus ei saa samastada täistööajaga tööga, kuivõrd ta oli oma tööaja haldamisel täiesti vaba ja sai paralleelselt isegi õpinguid jätkata, oleks konkursikomisjon pidanud „arvestama“ seda erialast töökogemust kui täiskohaga tööd.

33 Hageja nime kandmine konkursi reservnimekirja näitas komisjoni sõnul konkursikomisjoni ilmset hindamisviga, kes oli arvestanud Euroopa Kohtus „vabakutselise tõlkijana“ erialase töökogemuse kestuse nende kuupäevade alusel, millal see tegevus algas ja lõppes, nagu on märgitud kandideerimisavalduses, pööramata tähelepanu asjaolule, et tegemist ei olnud täistööajaga tööga, võtmata arvesse tegevuse vabakutselist olemust ja lõppkokkuvõttes ei kohaldanud ühtki meetodit, et arvutada välja asjaomasele erialasele töökogemusele vastav täistööaja kestus.

34 Teiseks on komisjon veel arvamusel, et konkursikomisjon ei oleks ilma ilmse hindamisveata saanud arvestada kolmekuulise erialase töökogemusena W. advokaadibüroos praktikal olemist, nagu hageja kandideerimisavalduses märkis, kuivõrd ainus tema valduses olev tõend, st kandideerimisavaldusele lisatud praktikatunnistus, käis üksnes neljakümne praktikapäeva kohta, mis olid jagatud ajavahemikku maist septembrini 2005.

35 Järelikult konkursikomisjon, kelle valvsust oleks pidanud äratama ka kandideerimisavaldusele lisatud dokumendid, tegi mitu ilmset hindamisviga, kui ta järeldas, et hageja vastab erialast töökogemust puudutavale konkursile lubamise tingimusele. Neil asjaoludel oli ametisse nimetav asutus kohustatud mitte täitma konkursikomisjoni otsust kanda ta reservnimekirja ja oleks pidanud vaid keelduma hageja töölevõtmisest. Hagi esimene väide tuleb seega põhjendamatuse tõttu tagasi lükata.

Avaliku Teenistuse Kohtu hinnang

36 Hageja tõstatatud pädevuse puudumise väide puudutab peamiselt küsimust, millised on ametisse nimetava asutuse kontrollipädevuse tingimused ja õiguslik ulatus konkursikomisjoni poolt tema enda volituste piires tehtud otsuste puhul.

37 Võttes arvesse erinevaid ja arvukaid argumente, mida hageja ja komisjon selles osas on esitanud, tuleb esimese väite analüüs jagada viieks osaks, mis on erinevad, kuid omavahel siiski lähedalt seotud, ehk: esimene osa, mis puudutab ametisse nimetava asutuse ja konkursikomisjoni pädevuse jaotust; teine osa, mis puudutab seda, kas konkursiteates nõutud erialase töökogemuse kestus on täis- või osalise tööajaga; kolmas osa, mis puudutab minimaalselt kaheaastase erialase töökogemuse arvutamise viisi; neljas osa, mis puudutab ametisse nimetava asutuse volituste ulatust jätta konkursi edukalt läbinud isiku reservnimekirjast välja, ja lõpuks viies osa, mis puudutab ilmset viga, mis konkursikomisjon võis teha hageja erialase töökogemuse kestuse hindamisel.

38 Pärast seda analüüsi tuleb esimese väitega nõustuda, sest ametisse nimetav asutus, tehes töölevõtmise etapis otsuse jätta hageja reservnimekirjast välja põhjustel, mida konkursiteates ei esinenud, ületas oma pädevuse piire, nagu need täpsemalt on kindlaks määratud kõnealuses konkursiteates ja mida konkursikomisjon omakorda oli nõuetekohaselt järginud.

– Pädevuse jaotus ametisse nimetava asutuse ja konkursikomisjoni vahel

39 Valdkonnas, mis puudutab Euroopa institutsioonide personali töölevõtmist üldise konkursi korraldamise kaudu, on liidu kohus järjekindlalt kinnitanud, et tulenevalt sõltumatuse põhimõttest, mis reguleerib konkursikomisjonide enda ülesannete täitmist, ei ole ametisse nimetaval asutusel pädevust tühistada või muuta otsust, mille konkursikomisjon on teinud oma volituste piires, nagu need on muu hulgas kindlaks määratud personalieeskirjade artiklis 30 ja nende III lisa artiklis 5 (vt kohtuotsus, 20.2.1992, parlament *vs.* Hanning, C-345/90 P, EU:C:1992:79, punkt 22, ja kohtumäärus, 10.7.2014, Mészáros *vs.* komisjon, F-22/13, EU:F:2014:189, punkt 48).

40 Siiski, olles kohustatud hoiduma õigusvastaste otsuste tegemisest, ei saa ametisse nimetav asutus olla seotud konkursikomisjoni otsusega, mille õigusvastasus võib tagajärjena kahjustada ka tema enda haldusotsuseid (vt selle kohta kohtuotsus, 20.2.1992, parlament *vs.* Hanning, C-345/90 P, EU:C:1992:79, punkt 22). Sel põhjusel on ametisse nimetaval asutusel enne ametniku ametisse nimetamist kohustus kontrollida, kas asjaomane kandidaat vastab personalieeskirjades õiguspäraselt liidu teenistusse töölevõtmiseks kehtestatud nõudmistele, vastasel juhul muutub töölevõtmisotsus tühiseks. Kui näiteks on ilmne, et konkursikomisjoni otsus lubada kandidaat konkursi katsetele on õigusvastane, sest see sisaldab ilmset hindamisviga, peab ametisse nimetav asutus, kellele konkursikomisjon saadab edasi reservnimekirja, kuhu on kantud vahepeal edukalt katsed läbinud

kandidaadi nimi, seega nimetatud isiku ametisse nimetamisest keelduma (vt selle kohta kohtuotsused, 23.10.1986, Schwiering *vs.* kontrollikoda, 142/85, EU:C:1986:405, punktid 19 ja 20, ja 23.10.2012, Eklund *vs.* komisjon, F-57/11, EU:F:2012:145, punkt 49).

41 Mis puudutab veel ametisse nimetava asutuse ja konkursikomisjoni pädevuse jaotust, siis eelnevale lisaks tuleb ka meeles pidada, et konkursiteate peamine eesmärk on läbipaistval, ammendaval ja võimalikult täpsel moel teavitada konkursikomisjoni liikmeid ja konkursil kandideerivaid isikuid viidatud ametikohale vajaduse korral nimetamise eelduseks olevatest õiguslikest tingimustest. Konkursiteate niisugune eesmärk vastab pealegi täpselt elementaarsele õiguskindluse põhimõtte järgimise nõudele.

42 Konkursiteade kaotaks nii oma mõtte, kui ametisse nimetav asutus võib konkursi edukalt läbinud isiku reservnimekirjast kõrvaldada, tuginedes vastuvõtutingimusele või -eeskirjale, mida ei esine ei nimetatud teates ega personalieeskirjades või mida igal juhul ei ole enne konkursiteate koostamist avaldatud konkursikomisjonile ja asjaomastele kandidaatidele kättesaadaval või igal juhul teadaoleval moel (vt selle kohta, mis puudutab vabade töökohtade teateid, kohtuotsused, 14.4.2011, Šimonis *vs.* komisjon, F-113/07, EU:F:2011:44, punkt 74, ja 15.10.2014, Moschonaki *vs.* komisjon, F-55/10 RENV, EU:F:2014:235, punkt 42).

43 Konkursiteade on seega õiguspärane raamistik igale valikumenetlusele liidu institutsioonides ametikoha täitmiseks, kuna vastavalt asjakohastele personalieeskirjade kõrgemalseisvatele sätetele, sealhulgas personalieeskirjade III lisale, reguleerib see ühelt poolt pädevuse jaotust ametisse nimetava asutuse ja konkursikomisjoni vahel konkursi katsete korraldamisel ja läbiviimisel ning teiselt poolt määrab see kindlaks kandidaatide osalemise tingimused, nimelt nende profiili ning nende konkreetsed õigused ja kohustused.

44 Käesoleval juhul, mis puudutab konkursi raames pädevuse jaotust ametisse nimetava asutuse ja konkursikomisjoni vahel, siis on konkursiteade jaotise B, mis käsitleb konkursi kulgu, punkti 1 alapunktis a konkursile lubamise kohta täpsustatud, et „ametisse nimetav asutus koostab nimekirja kandidaatidest, kes vastavad [konkursiteate] jaotise A punktis II.4 sätestatud tingimustele, ning saadab selle koos kandidaatide toimikutega konkursikomisjoni esimehele“, „kuna [konkursiteate] jaotise A punktis II.4 sätestatud tingimused“ on konkursile lubamise üldised tingimused, mis pealegi on võetud personalieeskirjade artiklist 28 (vt käesoleva kohtuotsuse punkt 3).

45 Seevastu jaotise B punkti 1 alapunkti b sõnastuse kohaselt „[koostab konkursikomisjon] pärast kandidaatide toimikutega tutvumist [vastavalt personalieeskirjade III lisa artikli 5 sätetele] nende isikute nimekirja, kes vastavad [konkursiteate] jaotise A punktides II.1, 2 ja 3 kirjeldatud tingimustele ja kes on järelikult konkursile lubatud“, kuna „[konkursiteate] jaotise A punktides II.1, 2 ja 3 kirjeldatud tingimused“ käsitlevad kvalifikatsiooni tõendavaid dokumente või diplomeid, erialast töökogemust ja konkursil osalemiseks nõutud keeleoskust (vt käesoleva kohtuotsuse punkt 7).

46 Nimelt, konkursiteate jaotise A punkti II.2 kohaselt peavad kandidaadid katsetele pääsemiseks vastama mitte üksnes personalieeskirjade artikli 5 lõike 3 punktis c ette nähtud tingimusele, st omama Poola õigusalase kõrghariduse diplomit, vaid nad peavad ka lisatingimusena tõendama, et neil on pärast nõutava täiemahulise ülikooli õppekava läbimist olnud „vähemalt kaheaastane erialane töökogemus“. Ei see viimane säte ega konkursiteate jaotise B punkti 1 alapunkt b anna sellegipoolest konkursikomisjonile täpseid juhiseid, mida järgida, või andmeid selle kohta, kuidas see vähemalt kaheaastane erialane töökogemus välja näeb, või kuidas see on seotud ülesannetega, mida liidu ametnikuna täita tuleb. Need sätted ei sisalda ka täpsustusi nende kahe erialase töökogemuse aasta jooksul tehtud töö üksikasjade kohta, näiteks kas see töö peab olema tehtud täis- või osalise tööajaga, kas töötaja või füüsilisest isikust ettevõtjana.

47 Lisaks ei sisalda „Kandideerimisjuhend“ (ELT C 327 A, lk 3), millega konkursiteate jaotise C „[Kuidas kandideerida?]“ sissejuhatus kutsub kandidaate üles tutvuma oma kandidatuuri nõuetekohaseks esitamiseks (edaspidi „kandideerimisjuhend“), ei sisalda samuti tarvilikke selgitusi, mis ühelt poolt juhendaksid tõhusalt konkursikomisjoni liikmeid nende konkursiteates esitatud ülesannete täitmisel, ja teiselt poolt juhendaksid kandidaate nende kandideerimisavalduse koostamisel. See juhend piirdub jaotise A punkti II.4 rubriigis „Teave teie varasema erialase töökogemuse kohta“ nimelt täpsustusega, et kandidaadid peavad „[m]ärkima kandideerimisavalduses iga [oma] töö alguse ja lõpu täpsed kuupäevad ning täidetud tööülesannete olemuse“. Seejuures võivad „[k]utsetegevusega tegelejad (füüsilisest isikust ettevõtjad, vabad elukutsed [jne]) tõenditena esitada väljavõtteid maksudeklaratsioonist või mis tahes muust ametlikust tõendavast dokumendist.“

48 Kuna konkursiteates ja kandideerimisjuhendis ametisse nimetava asutuse ja konkursikomisjoni vahelist pädevuse jaotust puudutavad sätted on niisugused, tuleb järelikult tunnistada, et mis puudutab asutust, kes vastutab konkursil osalemiseks nõutava erialase töökogemuse olemuse ja kestuse kontrollimise ning selle kestuse arvutamist võimaldavate kriteeriumide järgimise eest, siis nende kahe teksti moodustatav õiguslik raamistik ei ütle selle kohta midagi, kuid konkursiteade annab ikkagi üksnes konkursikomisjonile ülesande oma kohustuste täitmisel ja laia kaalutlusõiguse raames koostada konkursi katsetele pääsenud kandidaatide nimekiri.

– Konkursiteates nõutud erialase töökogemuse täis- või osalise tööajaga olemus

49 Selles osas, mis puudutab täpsemalt hageja erialast töökogemust vabakutselise jurist-lingvistina Euroopa Kohtu juures, st kutsetegevust, mida juba selle määratlusest tulenevalt teostatakse iseseisvalt ja mis käesoleval juhul oli just jurist-lingvistide töölevõtmiseks ette nähtud konkursi eesmärki arvestades kõige asjakohasem, ei sisalda ei konkursiteade ega ükski teine konkursi raames õiguslikult asjakohaseks osutuda võiv dokument märget ei sellest, mida mõista „erialase töökogemuse“ all, sellest, milline on nimetatud „erialase töökogemusega“ seotud tööaja arvutamise meetod, nagu näiteks töötundide või päevas tõlgitavate lehekülgede arv, ega sellest, kas sel juhul tuli eristada keeruliste õiguslike tekstide ja teist laadi tekstide tõlkimist.

50 Olukorras, kus konkursiteade ja kandideerimisjuhend nõutava erialase töökogemuse kestuse hindamist võimaldavate üksikasjade kohta midagi ei ütle, nagu pädev ametisse nimetav asutus soovis, kinnitab komisjon siiski, et kui konkursiteade näeb katsetele lubamise tingimusena ette minimaalse kestusega erialase töökogemuse omandamise, tuleb seda tööperioodi nii konkursikomisjoni kui kandidaatide poolt käsitada nii, et oma määratluse kohaselt viitab see täistööajaga töötatud erialasele töökogemusele.

51 Sel teemal tuleb esmalt märkida, et komisjoni viidatud kohtuasjades, milles tehti kohtuotsus, 31.1.2006, Giulietti *vs*. komisjon (T-293/03, EU:T:2006:37), ja kohtumäärused, 14.12.2006, Klopfer *vs*. komisjon (F-118/05, EU:F:2006:137) ja 10.7.2014, Mészáros *vs*. komisjon (F-22/13, EU:F:2014:189), on liidu kohus tõesti järeldanud, et nõutava erialase töökogemuse kestust, isegi kui kõnealuses konkursiteates täpne viide puudub, tuleb käsitada kui täistööajaga töötatud erialase töökogemuse kestust. Sellegipoolest oli eespool nimetatud kohtuasjades küsimus erialases töökogemuses, mida omandati peamiselt töötajana ja mille kestus oli seega töölepinguid või töötõendeid arvestades kergelt tuvastatav. Käesoleval juhul seevastu, kuigi konkursiteates nõuti tõesti vähemalt kaheaastast erialast töökogemust tõlkimise või tõenäoliselt pigem õigustõlke valdkonnas, siis see, kuidas kestuse mõttes võtta arvesse ja arvestada erialase töökogemuse omandamist füüsilisest isikust ettevõtjana, ei olnud siiski sõnaselgelt väljendatud, samas kui seda tüüpi vabakutselise töö kogemus on igati vastav konkursiteates kirjeldatud tööülesannete olemusele.

52 Järelikult, kui konkursiteates puudub nõutava erialase töökogemuse kestuse arvutamismeetodi kohta sõnaselge viide või selles osas üldse mingi tarvilik viide, siis selle konkursile lubamise tingimuse *ratio juris* – osas, mis puudutab konkreetseid kandidaate, nagu hageja, kes võivad tugineda konkreetsele

vabakutselise jurist-lingvisti töökogemusele – ei saa kindlasti olla selline, mis nõuab kandidaatidelt, et täistööajaga töötamisega samaväärse erialase töökogemuse tõendamiseks peavad nad kaheaastase võrdlusperioodi jooksul iga vabakutselise jurist-lingvistina töötatud tööpäeva jooksul olema tõlkinud kindlaksmääratud arvu lehekülgi juriidilisi tekste. Seda tingimust ei ole nimelt konkursiteates ette nähtud, ei sõnaselgelt ega kaudselt, eelkõige muid konkursiteates esinevaid tingimusi arvesse võttes.

53 Seega, kui konkursiteates puuduvad konkursile pääsemiseks nõutava erialase töökogemuse arvutamiskriteeriumid või -meetodid, tuleb järeldada, et konkursikomisjonil, isegi juhul, kui kõnealune erialane töökogemus peab vastama täistööajaga töötatud ajale, tuli hageja katsetele lubamise hindamiseks tugineda ühelt poolt asjaolule, et tegemist pidi olema jurist-lingvisti „erialase“ tegevusega – seega tegevusega, mis ei saa olla oma olemuselt „juhuslik“ ja mis pidi põhiliselt puudutama juriidilisi tekste – püsival kujul, st märkimisväärse aja jooksul kutseala esindaja, kas avalik- või eraõigusliku isiku, teenistuses, kellel kõnealuse lepingu alusel oli õigus juriidilisi tekste nõuda igal ajal ja vajaduse korral siduvateks tähtaegadeks, kuna justnimelt tema erialane või institutsiooniline tegevus nõuab teataval tasemel õigustõlkeid.

54 Teiselt poolt pidi konkursikomisjon selle sama nõutava erialase töökogemuse hindamiseks tuginema vastavalt kandideerimisjuhendi asjaomaste sätete tõenditele, et erialast tööd ka tegelikult tehti mitte ainult kindla ajavahemiku jooksul, vaid ka kindlas mahus, mida konkursikomisjon, mis koosneb valdkonna ekspertidest, pidi hindama, võrreldes seda konkursiteates kirjeldatud ülesannetega ja kõigi teiste võimalike tegevustega, millega iga kandidaat kaheaastase võrdlusperioodi jooksul tegeles.

55 Lisaks, kuna kandideerimisjuhend nõuab, et kandidaadid täpsustaksid oma kandideerimisavalduses, milline oli nende täidetavate tööülesannete olemus, siis oli konkursikomisjoni ülesanne talle konkursiteates antud volituste raames erinevalt hinnata, milline on erialase töökogemuse olemus juhul, kui see on omandatud „vabakutselise tõlkija“ või „vabakutselise jurist-lingvisti“ tegevuses, täpsemalt siis, kui see teine tegevus toimus mõne liidu institutsiooni huvides, kes nagu Euroopa Kohus ei nõua oma teenuseosutajatelt, et tõlgitaks eranditult juriidilisi sisuga tekste.

56 Seega, kuna konkursiteate sõnastuses sellekohaste selgituste puudumist arvesse võttes ei saa konkursile lubamise täiendavale tingimusele omistada muud ulatust kui see, mis eelnevalt kirjas, kuna vastasel juhul rikuks see õiguskindluse põhimõtet (vt käesoleva kohtuotsuse punkt 41), siis komisjoni väitega, mille kohaselt vähemalt kaheaastast erialast töökogemust peab konkreetse konkursi puhul käsitama nii, et oma määratluse kohaselt viitab see täistööajaga töötatud erialasele töökogemusele, mida tuleb eelkõige arvutada vastavalt vaidlusaluses otsuses esitatud meetodile (vt käesoleva kohtuotsuse punkt 19), ei saa nõustuda, sest konkursiteates jäeti tegelikult märkimata, et eelkõige vabakutseliste jurist-lingvistidena omandatud erialasele töökogemusele tuginevate kandidaatide puhul peab seda puudutav täistööajaga töö tingimata vastama sellele perioodile, mida arvutatakse vastavalt selle institutsiooni sisestele meetoditele või igal juhul vastavalt konkreetsetele meetoditele.

– Vähemalt kaheaastase erialase töökogemuse kestuse arvutamise viis

57 Selles osas tuleb järeldada, et konkursikomisjon, kes konkursile pääsemiseks nõutud vähemalt kaheaastase erialase töökogemuse kestuse arvutamise korra osas ei olnud seotud ühegi konkursiteates esitatud meetodiga, võis oma laia kaalutlusõigust selles valdkonnas aluseks võttes mõistlikult eeldada, et ei olnud vaja järgida konkreetselt ühe või teise institutsiooni arvutusmeetodit, kuna komisjon ei olnud igal juhul peamine valikumenetlusega seotud institutsioon. Nimelt, vastavalt konkursiteate jaotise A teisele lõigule oli kõnealune reservnimekiri mõeldud „vabade ametikohtade täitmiseks Euroopa institutsioonides, eelkõige Euroopa Kohtus [...]“.

58 Kuigi kaheaastase erialase töökogemuse arvutamiseks pidi konkursikomisjon võimaluse korral lähtuma ühes või teises institutsioonis juba kasutusel olevast arvutusmeetodist, pidi ta konkursi hea halduse kriteeriumi ja selle menetluse kasuliku mõju alusel tuginema esmalt Euroopa Kohtus kasutatavale arvutusmeetodile ja mitte tingimata või üksnes komisjoni omale, kes – nagu ilmneb käesoleva kohtuotsuse punktist 15 – leiab lisaks, et ta ei ole osalenud konkursi korraldamisel.

59 Pealegi ei ole selles küsimuses komisjoni argument, mille kohaselt Euroopa Kohtus kehtiv arvutamismeetod tööpäevas tõlgitavate lehekülgede määra kohta on hageja erialase töökogemuse suhtes vähem soodne kui komisjoni pakutu (vt käesoleva kohtuotsuse punkt 19), asjakohane, võttes arvesse, et vastavalt komisjoni väitele on siinkohal tegemist küsimusega, kas konkursikomisjon pidi kasutama komisjoni arvutusmeetodit ja mitte teiste institutsioonide või enda oma.

60 Igal juhul tuleb selles osas tõdeda, et komisjon tugines nii kaebuse rahuldamata jätmise otsuses kui kostja vastuses hageja erialasele töökogemusele „vabakutselise tõlkijana“, samas kui kandideerimisavaldusele lisatud tõenditest ilmneb, et hageja oli konkursikomisjonile esitanud tõendid vabakutselise „jurist-lingvistina“ töötamisest Euroopa Kohtus. Käesoleval juhul on tegemist üpris erinevate tööülesannetega, millest valdkonna ekspertidest koosnev konkursikomisjon ei saanud kindlasti mööda vaadata seoses eeskätt jurist-lingvistide (kes administratiivses plaanis on sellest tulenevalt tööle võetud peamiselt palgaastmele AD 7) ja mitte tõlkijate (kes vastupidi võetakse tööle administraatorite tegevusüksuse madalatele palgaastmetele, st AD 5) töölevõtmiseks korraldatud konkursiga.

61 Siit järeldub, et asjaolu, et konkursikomisjon ei kohaldanud seda arvutusmeetodit, mida komisjoni teenistused kasutavad erialase töökogemuse minimaalse kestuse arvutamiseks, mida loetakse täistööajaga töötamisele vastavaks, ei tähenda automaatselt seda, et konkursikomisjon oleks vääralt hinnanud vähemalt kaheaastase erialase töökogemuse tingimust, mida hageja pidi tõendama, et pääseda konkursi katsetel osalema.

– Ametisse nimetava asutuse pädevus kõrvaldada hageja konkursi edukalt läbinud isikute reservnimekirjast

62 Eeltoodud ning eelkõige ametisse nimetava asutuse ja konkursikomisjoni vahelise pädevuse jaotuse kohta käesoleva kohtuotsuse punktides 39–48 esitatud kaalutluste alusel tuleb märkida, et kui nagu käesolevas asjas seoses nõutava varasema erialase töökogemusega näeb konkursiteade katsetele pääsemiseks ette vähemalt kaheaastase erialase töökogemuse eritingimuse, ei saa ametisse nimetav asutus hetkel, kui ta hakkab tööle võtma konkursi edukalt läbinud isikut, kelle konkursikomisjon sellisena on välja valinud, kõrvaldada seda isikut reservnimekirjast, tuginedes selleks nõutava erialase töökogemuse hindamis- ja arvutamismeetoditele, mida ta ise ei ole kandnud konkursiteatesse või mis ei sisaldu aktis, millele saab tugineda konkursikomisjoni liikmete ja konkursi iga kandidaadi suhtes.

63 Vastasel juhul oleks õiguskindluse põhimõte, mis on üks konkursimenetlusi reguleerivatest põhimõtetest (vt käesoleva kohtuotsuse punkt 41), pöördumatult kahjustatud, kui kandidaat, kes nõuetekohaselt esitas täpsed alguse ja lõpukuupäevad iga oma lepingu kohta, mis kokku andsid konkursiteates nõutud piisava kestusega erialase töökogemuse, saaks teiste selle erialase töökogemuse kestuse tingimuse täitmiseks vajalike meetodite olemasolust teada alles hetkel, kui pärast konkursi edukalt läbinud isikuna tööpakkumise saamist teatab asjaomane ametisse nimetav asutus talle nende meetodite olemasolust ja sellest, et neid arvestades ei oleks tohtinud teda katsetele lubada.

64 Pealegi, institutsioonidevahelise avaliku konkursi tingimustes nagu käesolevas asjas lisanduks õiguskindluse põhimõtte eiramisele ka võrdse kohtlemise põhimõtte eiramine. Nimelt võiks iga institutsiooni ametisse nimetav asutus töölevõtmise hetkel võimaluse korral leida, et ta on seaduslikult pädev iseseisvalt hindama nõutavat erialast töökogemust puudutavat konkursile lubamise tingimust, ning et iga kord, kui konkursikomisjon kasutas niisugust erialase töökogemuse minimaalse kestuse

arvutamise meetodit, mis ei vasta tema omale, tegi konkursikomisjon tingimata ilmse hindamisvea, mis õigustab seda, et ametisse nimetav asutus võib konkursikomisjoni hinnangu ümber vaadata. Kui niisugust arutluskäiku tuleks järgida, oleks ametisse nimetaval asutusel seega õigus asendada omaenda arvutusmeetodiga see arvutusmeetod, mida konkursikomisjon ise kohaldas nõutava erialase töökogemuse kestuse arvutamisel vahet tegemata kõigile kandidaatidele. Kogu töö, mille konkursikomisjon on teinud enda vastutusalas ja kõigi konkursiga seotud institutsioonide huvides, oleks lõppkokkuvõttes võimalik kahtluse alla seada, tulenevalt institutsioonide erinevatest nõuetest, nt ühe või teise institutsiooni töölevõtmise eest vastutavate teenistuste teatavast valmisolekust asendada nende enda hinnang konkursikomisjoni omaga.

65 On selge, et käesoleval juhul nägi konkursiteade nagu tavaliselt oma jaotises D „[Üldine teave]“ ette, et „[r]eservnimekirja kantud konkursi edukalt läbinud isikud, kellele tehakse tööpakkumine, peavad hiljem esitama originaalid kõikidest nõutud dokumentidest, mille kohta nad on esitanud fotokoopiad, st diplomid, erinevad tunnistused või töötõendid“, ja et „töölevõtmine toimub vastavalt personalieeskirjade sätetele [...]“.

66 Siiski ei saa niisuguseid klausleid iseenesest käsitada õigusliku alusena, mis annab ametisse nimetavale asutusele pädevuse seaduslikult *a posteriori* kõrvaldada konkursikomisjoni koostatud reservnimekirjast konkursi edukalt läbinud isik, kes ei vasta konkursile lubamise tingimusele, mida ei olnud konkursiteates, mille ta ise oli koostanud, ja mida ei leidu ka personalieeskirjade sätetes ega mis tahes muus õiguslikus tekstis, millele kandidaatide suhtes saab tugineda.

67 See rikkumine, mida ametisse nimetav asutus tahab konkursi edukalt läbinud isikule ette heita, ei tulene käesoleval juhul nimelt mitte konkursikomisjoni ilmsest hindamisveast ühe konkreetse konkursile lubamise tingimuse hindamisel, mis sisaldub konkursiteates või personalieeskirjade sätetes, vaid see tuleneb ametisse nimetava asutuse enda tehtud veast, kui ta jättis konkursiteatesse kirja panemata lisaklausli, et katsetele pääsemiseks nõutav vähemalt kaheaastane töökogemus peab olema kahe aasta jooksul täistööajaga omandatud erialane töökogemus ning seda tuleb arvutada vastavalt eelnevalt selgelt määratletud erikriteeriumidele, mille järgimata jätmine toob kaasa konkursi katsetele mittelubamise. Lõppkokkuvõttes ei saa niisugune ametisse nimetava asutuse poolt konkursiteate *ex post* korrigeerimine töölevõtmise käigus laieneda ei konkursikomisjonile, kes konkursi edenedes on nimelt seotud konkursiteate sõnastusega, ega ka asjaomasele konkursi edukalt läbinud isikule.

68 Järelikult ei ole argument selle toetuseks, et ametisse nimetav asutus ei saanud igal juhul teha ebaseadusliku töölevõtmise otsust konkursikomisjoni poolt varem tehtud ebaseadusliku otsuse tõttu, tulemuslik, sest käesoleval juhul see konkursikomisjoni otsus, millele ametisse nimetav asutus tugineb, ei sisalda ühtki rikkumist personalieeskirjade sätete või konkursiteates selgelt esitatud tingimuste suhtes. Äärmisel juhul on tegemist erinevusega selle meetodi, mille kohaselt konkursikomisjon enda volituste raames hindas konkursiteates ette nähtud minimaalset erialast töökogemust, ja meetodi vahel täisaja arvutamiseks vastavalt konkreetsetele kriteeriumidele, mida ametisse nimetav asutus arvab tohtivat ametisse nimetamise etapis kasutada. Siiski, kuna ametisse nimetav asutus ei ole konkursiteates märkinud, et kaheaastase erialase töökogemuse tingimust tuleb käsitada kui kahe aasta jooksul täistööajaga omandatud erialast töökogemust, mis teeks sellest õiguslikult siduva meetodi nii konkursikomisjoni kui ka kandidaatide jaoks ning mille eiramine kandidaatide poolt tooks kaasa nende kõrvaldamise konkursilt, siis see ametisse nimetava asutuse kasutatud metodoloogilisest valikust tulenev hindamise erinevus on asjaolu, mis on eranditult viimase pädevuses, kuna üksnes tema ja mitte konkursikomisjon on see, kelle pädevusse kuulub konkursile lubamise tingimuste määramine konkursiteates.

69 Selles osas väidab komisjon veel, et käesoleval juhul oli konkursikomisjon – rikkudes konkursiteate sätteid, mis panevad talle kohustuse kandidaat kandidaadi haaval kontrollida, et järgitakse erialast töökogemust puudutavat konkursile lubamise tingimust – tegelikkuses jätnud täielikult selle klausli arvesse võtmata. Nimelt pidid komisjoni personaliküsimuste peadirektoraadi teenistused, kes üritasid mõista, kuidas konkursikomisjon oli saanud arvutada hageja erialase töökogemuse kestust, tegema

järelduse, et viimane ei kohaldanud selle erialase töökogemuse kestuse arvutamiseks ühtki meetodit. See tegematajätmine põhjendab seega ametisse nimetava asutuse pädevust õiguspäraselt kõrvaldada hageja reservnimekirjast.

70 Käesolevas asjas see siiski nii ei ole, kuna komisjon ei ole esitanud tõendit konkursikomisjoni niisuguse ilmse tegevusetuse kohta, või igal juhul tõendit hageja lubamise kohta konkursi katsetele, mille üle konkursikomisjon otsustas meelevaldselt võrreldes konkursiteate sõnastusega. Nimelt tuleneb Avaliku Teenistuse Kohtule esitatud toimiku materjalidest, et mis puudutab hageja lubamist katsetele, siis olid konkursikomisjoni käsutuses dokumendid, mille hageja oma kandideerimisavaldusele lisas ja mis tõendasid erialase töökogemuse omandamist vabakutselise jurist-lingvistina Euroopa Kohtu juures katkematult viieteist kuu jooksul ning et miski ei saa kinnitada, et konkursikomisjon ei uurinud neid dokumente, näiteks käesoleva kohtuotsuse punktides 53 ja 55 osutatud kriteeriumi alusel, mis on see kriteerium, mida ametisse nimetav asutus – pidades ennast seotuks oma ainsa institutsioonisisese arvutusmeetodiga – ei ole seevastu kindlasti arvesse võtnud.

71 Siit järeldub, et vaidlusalust otsust vastu võttes ületas ametisse nimetav asutus oma pädevust erialast töökogemust puudutava täiendava konkursile lubamise tingimuse täitmise kontrollimise osas, mõjutades seeläbi pädevust, mis selles küsimuses oli konkursiteates jäetud sõnaselgelt konkursikomisjonile, ning mõjutades ka konkursikomisjoni enda õigusi autonoomiale ja sõltumatusele.

72 Peale selle ei ole komisjon näidanud ka seda, et konkursikomisjon – juhul kui ta siiski jätkas kandidaat kandidaadi haaval konkursiteates nõutud erialase töökogemuse kestuse hindamist – tegi selles etapis ilmse vea seda kestust arvutades, mis annaks ametisse nimetavale asutusele õiguse konkursile lubatud kandidaatide nimekirja ümber vaadata ja seega ka pädevuse kustutada hageja reservnimekirjast, isegi võimaliku töölevõtmise eelõhtul.

– Konkursikomisjoni võimalik toime pandud ilmne viga hageja erialase töökogemuse kestuse hindamisel

73 Selles osas tuleb meeles pidada, et vea võib lugeda ilmseks ainult juhul, kui see on hõlpsalt märgatav neid kriteeriume järgides, millega seadusandja on administratsiooni avara kaalutluspädevuse kasutamise piiritleda soovinud. Nimelt ei ole ilmse veaga tegemist juhul, kui kahtluse alla seatud hinnangut saab pidada õigeks või paikapidavaks (kohtuotsus, 23.10.2012, Eklund *vs.* komisjon, F-57/11, EU:F:2012:145, punkt 51, ja kohtumäärus, 10.7.2014, Mészáros *vs.* komisjon, F-22/13, EU:F:2014:189, punkt 52).

74 Nagu käesoleva kohtuotsuse punktides 45 ja 48 on märgitud, peab konkursikomisjon, kellele konkursiteates on sõnaselgelt pandud ülesanne kontrollida erialast töökogemust puudutavat konkursile lubamise tingimust ja eeskätt nimetatud töökogemuse kestust, kohustamata teda siiski järgima mingit konkreetset arvutusmeetodit, täitma selle ülesande nende tõendite alusel, mille kandidaat peab esitama, vastavalt kandideerimisjuhendis esitatud sätetele (vt käesoleva kohtuotsuse punkt 47), eeskätt „iga [oma] töö alguse ja lõpu täpsete kuupäevade ning täidetud tööülesannete olemuse“ osas.

75 Käesoleval juhul tuleb tõdeda, et kandideerimisavalduses tugines hageja täpselt mitmele erialasele töökogemusele kogukestusega kolmkümmend üks kuud. Ühelt poolt näitas ta erinevaid kutsetegevusi kogukestusega kolmteist kuud, mida komisjon ei ole mingil moel vaidlustanud. Teiselt poolt märkis ta, et on töötanud viisteist kuud vabakutselise jurist-lingvistina Euroopa Kohtus ja olnud kolm kuud praktikal W. advokaadibüroos, mida ametisse nimetav asutus arvestas siiski üksnes vastavalt seitsme- ja kahekuulise erialase töökogemusena.

76 Komisjon seevastu väidab, et konkursikomisjon ei võtnud tegelikult arvesse hageja poolt Euroopa Kohtule tehtud „tõlkija“ töö vabakutselist olemust, kuna hageja „ei saanud [vastutasuks] palka, tema suhtes ei kohaldatud tööaega või karjäärihierarhiat ning tema kohalolek [Euroopa K]ohtus ei olnud tema ülesannete sooritamiseks nõutav“ (vt käesoleva kohtuotsuse punkt 87).

77 Igal juhul ilmneb Euroopa Kohtu tõenditest ja tellimiskirjadest selgelt, et ajavahemikul 1. oktoobrist 2004 kuni kandideerimisavalduse esitamiseni kutsuti hagejat katkestamatult töötama „vabakutselise jurist-lingvistina“ Euroopa Kohtus. Seega ei ole mingit alust arvata, nagu soovitab komisjon, et valdkonna ekspertidest koosnev konkursikomisjon oleks jätnud tähelepanuta selle erialase töökogemuse vabakutselise iseloomu, mis oma olemuselt ei allu eelnevalt kokku lepitud siduvatele tööaegadele. Viimaks on komisjon see, kes näib ajavat segi vabakutselise „tõlkija“ ja vabakutselise „jurist-lingvisti“ töö, käsitledes neid ühtemoodi.

78 Samuti, mis puudutab rahvusvahelise õiguse õpinguid, mida hageja läbis 2004. aasta oktoobrist 2005. aasta juunini, paralleelselt ühe osaga oma tööst vabakutselise jurist-lingvistina Euroopa Kohtu juures, siis piisab märkusest, et kandideerimisavaldusele lisatud tõendid viitavad sellele ühemõtteliselt. Seega puudub igasugune alus järeldada, et konkursikomisjon ei ole võtnud seda nõuetekohaselt arvesse, hindamaks konkursile lubamiseks vajaliku erialase töökogemuse kestust.

79 Järgmiseks tuleb tõdeda, et kandideerimisavaldusele lisatud tellimiskirjad rõhutavad, võttes arvesse Euroopa Kohtu esitatud ja hageja täidetud tellimuste perioodilisust ja suurust selle viieteistkümnekuulise koostöö ajal selle institutsiooniga, et hageja poolt vabakutselise jurist-lingvistina (ja seega mitte „vabakutselise tõlkijana“) tehtud töö iseloom on ühtaegu püsiv ja sisuline, vaatamata paralleelsetelt toimunud rahvusvahelise õiguse õpingutele.

80 Lõpetuseks, nagu käesoleva kohtuotsuse punktis 57 on juba märgitud, oli konkursikomisjonil ulatuslik kaalutlusõigus selle hindamisel, kas vabakutseline muutuva tööajaga töö ja täistööajaga töö on tööaja mõttes samaväärsed, ning tal oli eelkõige selles osas suur valikuvabadus, tulenevalt asjaolust, et hageja erialase töökogemuste kogumi kumuleeruv kestus ületab nõutud minimaalset kaheaastast kestust seitsme kuu võrra.

81 Neid kaalutlusi arvesse võttes tuleb järeldada, et komisjon ei ole esitanud tõendeid ka selle kohta, et konkursikomisjon tegi hageja erialase töökogemuse kestuse arvutamisel ilmse hindamisvea.

82 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvesse võttes tuleb nõustuda esimese väitega ametisse nimetava asutuse pädevuse puudumise kohta.

Teine väide, et teise võimalusena tegi ametisse nimetav asutus ilmse hindamisvea ning rikkus konkursiteadet ja õiguskindluse ja võrdse kohtlemise põhimõtteid

83 Kuna see väide käsitleb peamiselt käesoleva kohtuasja faktilisi asjaolusid, leiab Avaliku Teenistuse Kohus selles osas ja hea õigusemõistmise huvides, et tal on õigus seda hinnata, isegi kui esimese võimalusena esitatud esimese väitega nõustuti.

Poolte argumendid

84 Hageja väidab, et juhul, kui ametisse nimetav asutus oleks võinud seaduslikult asendada erialase töökogemuse tingimust käsitleva konkursikomisjoni hinnangu enda omaga, oleks ta erialase töökogemuse tingimust hinnanud ikkagi ilmselgelt valesti, eelkõige mis puudutab esmalt tööaega tema erialase töökogemuse puhul vabakutselise jurist-lingvistina Euroopa Kohtu juures, seejärel tema praktika kestust W. advokaadibüroos ja lõpetuseks seda, et tema erialasele töökogemusele vabakutselise jurist-lingvistina Euroopa Kohtu juures kohaldati tõlgitavate lehekülgede kindlaksmääratud päevanormi, mida konkursiteates ei olnud küll mainitud.

85 Komisjon palub teine väide tagasi lükata.

Avaliku Teenistuse Kohtu hinnang

86 Uurimaks seda, kas ametisse nimetava asutuse hinnang hageja erialase töökogemuse kestusele on ilmselgelt vale, tuleb kõigepealt kontrollida, kas ametisse nimetava asutuse selles osas kasutatud meetodid ja kriteeriumid tuginevad asjakohasele õiguslikule alusele, võrreldes konkursiteates esitatud õigusliku raamistikuga, ja õigustavad seega ametisse nimetava asutuse poolt kõrvaldava iseloomuga konkursile lubamise tingimuse hindamisel niisuguse konkreetse arvutuskriteeriumi kasutamist, mis on institutsioonivälistе isikute suhtes õiguspärane.

87 Kaebuse rahuldamata jätmise otsusest ilmneb, et ametisse nimetav asutus järeldas, et „konkursikomisjon ei ole tõenäoliselt võtnud arvesse asjaolu, et [hageja] töö [Euroopa K]ohtus oli [...] vabakutseline ja seetõttu tuleb seda arvestada mitte nende kuude alusel, mil hageja selle institutsiooniga koostööd tegi, vaid tegelikult tehtud töö alusel, kuna [hageja] ei saanud [vastutasuks] palka, tema suhtes ei kohaldatud tööaega või karjäärihierarhiat ning tema kohalolek [Euroopa K]ohtus ei olnud tema ülesannete sooritamiseks nõutav[; s]eega *tuleb* töötatud päevad selles kontekstis arvutada näiteks tõlgitud lehekülgede arvu alusel. See peab veelgi enam paika põhjusel, et toimikus sisalduvad tõlgete tellimiskirjad ja võimalus teha [talle] erialast tööd füüsilisest isikust ettevõtjana oli [kandideerimisjuhendis] ette nähtud“ (Avaliku Teenistuse Kohtu kursiiv).

88 Kandideerimisjuhend kujutas endast komisjoni sõnul ka piisavat õiguslikku alust selleks, et kasutada lõpetatud tööpäevadega tehtud töö mahu ümberarvestamise mehhanisme nagu need, mida komisjoni teenistused kasutavad tõlketööde puhul selles institutsioonis. Siit järeldub, et komisjoni arvates „*oli* ametisse nimetaval asutusel *õigus* kontrollida hageja tööaega vabakutselise jurist-lingvistina Euroopa Kohtus“ (Avaliku Teenistuse Kohtu kursiiv).

89 Kostja vastuses rõhutab komisjon ka seda, et „kuna hageja palus end tööle võtta komisjoni, oli ametisse nimetava asutuse jaoks *vältimatu* täistööajaga erialase töökogemuse arvutamiseks tugineda oma enda kriteeriumidele“ (Avaliku Teenistuse Kohtu kursiiv).

90 Kuigi selles pole kahtlust, et käesoleval juhul oleks hageja töölevõtmine pidanud toimuma komisjonis, tuleb siiski tõdeda, et komisjon ei ole kusagil märkinud, ei kaebuse rahuldamata jätmise otsuse etapis ega käesoleva menetluse raames, millisel õiguslikul alusel, mille saab hageja suhtes vahetult tugineda, pidi ametisse nimetav asutus parandama konkursikomisjoni võimaliku ilmse vea hageja erialase töökogemuse arvutamisel, kasutades päevas tõlgitud lehekülgede arvu kriteeriumi vastavalt komisjoni teenistustes kasutatud määrale, st viis lehekülge tööpäevas, ja seda sõltumata asjaolust, et käesoleval juhul oli tegemist konkreetselt juriidiliste tekstide tõlkimisega ja/või õigustekstide keelelise ja juriidilise vastavuse kontrolliga.

91 Nimelt ei olnud niisugune arvutusmeetod, isegi kui tunnistada, et see võis tuleneda komisjoni asepresidendi 25. mai 2004. aasta teatisest SEK(2004) 638 tõlkealaste vajaduste kohta, sätestatud selles dokumendis kohustusliku valikukriteeriumina konkreetselt jurist-lingvistide töölevõtmiseks korraldatud konkursi katsetele lubamiseks. Igal juhul ei ole seda arvutusmeetodit konkursiteates ja samuti ei olnud see avaldatud konkursikomisjonile ja asjaomastele kandidaatidele kättesaadaval või igal juhul teadaoleval moel. Lisaks ei vasta niisugune kriteerium, nagu komisjon ise pealegi väidab, nendele kriteeriumidele, mida kasutavad teiste institutsioonide teenistused, kellel on õigus tutvuda konkursi reservnimekirjaga, et vajaduse korral jurist-lingviste tööle võtta. Seega ei ole tegemist liidu institutsioonide ühise kriteeriumiga.

92 Järelikult ei saanud ametisse nimetav asutus – tegutsedes konkursikomisjoni asemel, et tagada kinnipidamine katsetele lubamise tingimusest, mille hindamine ja ühetaoline kohaldamine kõigi konkursil osalejate suhtes oli talle kohustuslik – kasutada üksnes komisjonisisest ja järelikult mitte institutsioonidevahelist arvutusmeetodit, mis seega ei ole käesoleval juhul jurist-lingvistide töölevõtmisega seoses asjakohane ega ole institutsioonivälise isikute suhtes siduv.

93 Siit järeldub, et komisjoni analüüs hageja erialase töökogemuse kohta, eesmärgiga arvutada tõlketeenistustes kasutatava kriteeriumi kohaselt välja lehekülgede arv, mille hageja vabakutselise jurist-lingvistina Euroopa Kohtus tegutsetud ajavahemiku jooksul tõlkis, justkui tegemist oleks komisjoni „tõlkija“ tööga, isegi kui seda pidada usaldusväärseks, ei tugine ühelegi õigusnormile, mis oleks asjakohane ja millele saaks hageja suhtes vahetult tugineda, ning järelikult kujutab see endast ametisse nimetava asutuse ilmset hindamisviga, mida Avaliku Teenistuse Kohus saab kergesti tuvastada (vt käesoleva kohtuotsuse punkt 70).

94 Eeltoodut arvesse võttes tuleb teise väitega nõustuda, isegi kui see oli esitatud teise võimalusena, ilma et oleks vaja uurida teisi argumente, mida hageja selles osas esitas.

Kolmas väide, et rikuti hea halduse põhimõtet ja hoolitsemiskohustust ega peetud kinni mõistlikust tähtajast

95 Kuna see väide käsitleb peamiselt käesoleva kohtuasja faktilisi asjaolusid, leiab Avaliku Teenistuse Kohus selles osas ja hea õigusemõistmise huvides, et tal on õigus seda hinnata, isegi kui esimese võimalusena esitatud esimese väitega nõustuti.

Poolte argumendid

96 Hageja heidab ametisse nimetavale asutusele kõigepealt ette seda, et konkursikomisjoni otsus teda konkursile lubada seati kahtluse alla tema töölevõtmise viimases etapis, peaaegu seitse aastat pärast reservnimekirja koostamist ja täpsemalt pärast seda, kui personaliküsimuste peadirektoraat oli nõustunud tegema erandi tema administraatorina töölevõtmiseks. Lisaks oli reservnimekirja kehtivusaega korduvalt pikendatud ja hageja oli vahepeal kutsutud mitmele töövestlusele, ilma et tema õigust konkursil osaleda oleks kordagi kahtluse alla seatud.

97 Järgnevalt väidab hageja, et personaliküsimuste peadirektoraadi töötajad ei lubanud tal tutvuda tema EPSO toimikuga nendevaheliste vestluste käigus, mis toimusid septembris ja oktoobris 2013, ning see õigus anti talle alles sama aasta novembris.

98 Lisaks väidab hageja, et kuna vaidlusaluse otsuse tegemiseks kulus neli kuud, siis on ametisse nimetav asutus ületanud mõistliku tähtaja toimikuga tutvumiseks. Võttes ühelt poolt arvesse selle kontrolli olemust, mida ametisse nimetav asutus oli käesolevas asjas kohustatud läbi viima üksnes konkursikomisjoni ilmselge hindamisvea osas, ja teiselt poolt katkematut huvi, mida õigusküsimuste peadirektoraat näitas üles hageja töölevõtmise suhtes, mis esialgu oli ette nähtud septembriks 2013, siis oli niisugune hilinemine liiga pikk ja pealegi täielikult süükspandav personaliküsimuste peadirektoraadile.

99 Lõpetuseks on ametisse nimetav asutus käsitlenud toimikut ebaõiglaselt, kuna personaliküsimuste peadirektoraadi esindajad esitasid vastuolulisi ja segaseid arvamusi erialase töökogemuse kestuse arvutamiseks asjakohaste tegurite ning selles osas esitatavate dokumentide kohta, mida seejärel ei võetudki arvesse. Niisugune käitumine viivitas töölevõtumenetlust veelgi.

100 Komisjon palub kolmas väide tagasi lükata.

Avaliku Teenistuse Kohtu hinnang

101 Esiteks tuleb meeles pidada, et ametisse nimetav asutus peab uurima konkursikomisjoni otsuse kanda kandidaat konkursi reservnimekirja õiguspärasust alles siis, kui kerkib küsimus viimase tegelikust töölevõtmisest, mitte aga siis, kui konkursikomisjon talle reservnimekirja edastab (kohtuotsus, 15.9.2005, Luxembourg *vs*. komisjon, T-306/04, EU:T:2005:326, punkt 24). Reservnimekirja koostamisest möödunud aeg või selle nimekirja kehtivusaja pikendamiste arv ei ole seega asjakohased tegurid, mille alusel käesolevas asjas hinnata, kas ametisse nimetav asutus rikkus hea halduse põhimõtet, kui ta seadis kahtluse alla konkursikomisjoni otsuse hageja konkursi katsetele lubada.

102 Järgmiseks, mis puudutab reservnimekirja erandit, mida see käsitleb (vt käesoleva kohtuotsuse punkt 15), siis tuleb märkida, et see otsus võeti kindlasti vastu pärast konkursikomisjoni otsust kanda hageja nimetatud nimekirja, kuid enne seda, kui ametisse nimetava asutuse teenistused olid läbi viinud hädavajaliku kontrolli seoses tema sobivusega ametisse nimetamiseks. See erandit käsitlev otsus, isegi kui see tehti ootamatult ehk oluliselt enne seda, kui ametisse nimetav asutus sai kontrollida hageja sobivust kõnealusele ametikohale nimetamiseks, ei tähenda *de jure* seda, et ametisse nimetav asutus ei saaks enam oma volituste piires kontrollida personalieeskirjades kohustuslikult kehtestatud ametissenimetamise tingimuste täitmist. Teisisõnu ei ole niisugune erandit käsitlev otsus nagu kõnealune automaatselt samaväärne otsusega, mis käsitleb sobivust ametisse nimetamiseks. Ametisse nimetamist käsitlevate personalieeskirjade tingimuste hulgas on üks, personalieeskirjade artiklis 28 sisalduv tingimus, mille kohaselt peab olema läbitud ette nähtud konkurss, mis põhineb kas kvalifikatsioonidel või katsetel, mis antud juhul saab olla vaid käesolevas kohtuasjas kõne all olev konkurss.

103 Teiseks, mis puudutab õigust tutvuda EPSO toimikuga, siis tuleb tõdeda, et hageja väidet selle kohta, et personaliküsimuste peadirektoraadi töötajad ei andnud tema suuliste taotluste peale talle väidetavalt luba toimikuga tutvuda, ei toeta ükski tõend. Isegi kui hageja mainiski niisugust keeldumist personaliküsimuste peadirektoraadile 11. novembril 2013 saadetud e-kirjas, ei kinnita adressaat tema väidet, vaid vastupidi, kutsub teda järgnevast päevast alates oma toimikuga tutvuma. Lisaks ei ole hageja, kes tunnistab, et on tutvunud oma kandideerimisavaldusega ja 12. novembril 2013 lisatud dokumentidega, näidanud, kuidas see varasem väidetav keeldumine rikkus hea halduse põhimõtet või hoolitsemiskohustust.

104 Kolmandaks, mis puudutab aega, mida ametisse nimetav asutus võttis oma otsuse tegemiseks, siis tuleb märkida, et ükski liidu õiguse säte ei määra kindlaks tähtaega ametniku töölevõtmise otsuse tegemiseks konkursimenetluse raames, nagu see, millest hageja osa võttis. Siit järeldub, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleb seda, kas aeg, mis institutsioonil kulus kõnealuse akti võtmiseks, on „mõistlik“, hinnata kõigi kohtuasjale omaste asjaolude alusel, võttes eelkõige arvesse kõnealuse küsimuse ulatust huvitatud isiku jaoks, kohtuasja keerukust ning asjaomaste poolte käitumist (vt selle kohta kohtuotsus, 28.2.2013, Réexamen Arango Jaramillo jt *vs*. EIB, C-334/12 RX-II, EU:C:2013:134, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika).

105 Käesoleval juhul edastas õigusküsimuste peadirektoraat pärast 28. mai 2013. aasta töövestlust hagejat puudutava töölevõtmise taotluse juunis 2013 personaliküsimuste peadirektoraadile ning juulis 2013 andis personaliküsimuste peadirektoraat vajaliku erandi jurist-lingvistide reservnimekirjas oleva kandidaadi töölevõtmiseks administraatori ametikohale. EPSO toimik edastati komisjonile septembris 2013 ja vaidlusalune otsus võeti vastu 17. detsembril 2013. Vahepeal, 2013. aasta augusti lõpus, tegi hageja personaliküsimuste peadirektoraadile järelepärimise töölevõtmismenetluse seisu kohta.

106 Mis puudutab kõigepealt kõnealuse küsimuse ulatuse kriteeriumi, siis isegi kui hageja võimalik töölevõtmine oli tema jaoks vaieldamatult oluline, ei saanud ta tugineda mingile õigusele saada ametnikuks nimetatud, ja personaliküsimuste peadirektoraadi nõusoleku puudumisel ei saanud ta tugineda ka õiguspärasele ootusele selles osas, vaatamata õigusküsimuste peadirektoraadi väljendatud püsivale huvile tema töölevõtmise vastu (vt kohtuotsus, 19.5.2015, Brune *vs*. komisjon, F-59/14,

EU:F:2015:50, punkt 78 ja seal viidatud kohtupraktika). Järgmiseks, kuna ametisse nimetav asutus leidis, kuigi vääralt, et konkursikomisjon tegi ilmse hindamisvea, lubades hagejal konkursil osaleda, siis konkursiteates nõutud erialase töökogemusega seotud konkursile lubamise tingimuse täitmise kontrollimine oli iseenesest ja käesoleva kohtuotsuse punktides 53–55 märgitud piirides teataval määral keeruline. Lõpetuseks, kuna ametisse nimetav asutus leidis, et EPSO toimikus sisalduv teave oli teatavas osas vastuoluline ja ebapiisav, siis palus ta hagejal esitada täiendavaid dokumente ja selgitusi. Ametisse nimetava asutuse süüks ei saa seega panna ühtki põhjendamatut hilinemist töölevõtumenetluses.

107 Seega ei saa ligikaudu kuuekuuline tähtaeg, mis jäi õigusküsimuste peadirektoraadi poolt personaliküsimuste peadirektoraadile juunis 2013 saadetud töölevõtutaotluse ja sama aasta 17. detsembril vaidlusaluse otsuse vastuvõtmise vahele, olla käesolevas asjas käsitatav üldiselt ebamõistlikuna.

108 Neljandaks ei ole asjaolu, et personaliküsimuste peadirektoraadi töötajad pidid hagejat töölevõtumenetluse erinevates vaheetappides teavitama teguritest, mida nad pidasid asjakohaseks tema erialase töökogemuse kestuse arvutamisel, ja selles osas esitatavatest tõenditest, samastatav hageja olukorra ebaõiglase käsitlemisega. Vastupidi, hagejal oli seeläbi võimalus võtta seisukoht oma toimikut puudutavate vastuoluliste aspektide suhtes ja esitada töölevõtumenetluse jooksul enda kaitseks kõik tema käsutuses olevad argumendid ja tõendid. Ametisse nimetav asutus oli pealegi vaba hindama nende tõendite tõendusjõudu.

109 Sellest järeldub, et hageja esitatud tõendite alusel ei ole võimalik tuvastada mingit hea halduse põhimõtte ja hoolitsemiskohustuse rikkumist ega mõistliku tähtaja järgimata jätmist, ning järelikult tuleb kolmas väide tagasi lükata.

Neljas väide, et erialast töökogemust puudutav konkursile lubamise tingimus on õigusvastane

Poolte argumendid

110 Hageja väidab õigusvastasuse väite esitamise kaudu, et konkursiteates esinev erialast töökogemust puudutav konkursile lubamise tingimus on vastuolus võrdse kohtlemise põhimõttega, kuivõrd teistes jurist-lingvistide töölevõtmise konkursiteadetes ei ole ühtki seda tüüpi tingimust ette nähtud.

111 Komisjon palub neljas väide esimese võimalusena vastuvõetamatuse läbi vaatamata jätta ja teise võimalusena põhjendamatuse tõttu rahuldamata jätta.

Avaliku Teenistuse Kohtu hinnang

112 Kuna esimese tühistamisväitega ametisse nimetava asutuse pädevuse puudumise kohta nõustuti, siis puudub vajadus neljandat väidet uurida. Lisaks, kuna konkursiteates esinevate ametisse nimetava asutuse ja konkursikomisjoni vahelise pädevuse jaotust puudutavate tingimuste osas on tuvastatud, et ametisse nimetav asutus oli seotud konkursikomisjoni otsusega lubada hageja konkursile erialase töökogemuse tingimuse alusel, kuivõrd see otsus ei olnud ilmselgelt väär, siis selle konkursile lubamise tingimuse võimalik õigusvastasus ei põhjustanud täiendavat isiklikku kahju, mida hagejale tuleks hüvitada.

3. *Kahju hüvitamise nõue*

Poolte argumendid

113 Hageja väidab, et ta oleks kindlasti võetud tööle septembris 2013, kui poleks toime pandud rikkumist vaidlustatud otsuses. Arvestades, et ajavahemikul 1. septembrist 2013 kuni 1. veebruarini 2014 – kuupäevani, mil hageja kinnitusel võeti ta tööle nõuniku kohale Euroopa Liidu Üldkohtu liikme kabinetti – oli ta töötu, oodates ametisse nimetava asutuse otsust, siis põhjustas nimetatud rikkumine talle varalist kahju, mis seisnes saamatajäänud tulus, mille ta oleks saanud, ning muudes ametisse nimetamisega seotud soodustustes, sh võimaluses olla ametnikuna tööle võetud personalieeskirjade soodsamate sätete alusel, mis kehtisid 31. detsembrini 2013.

114 Seetõttu leiab hageja, et see tuleb talle hüvitada, tuvastades tema kasuks „kõik tagajärjed“, mis kaasnevad ametisse nimetamisega alates septembrist 2013 õigusküsimuste peadirektoraadi juures administraatori ametikohale palgaastmele AD 7 järku 1, nimelt „muu hulgas“ palgajärgus omandatud tööstaaž 1. septembril 2013, tema karjääri taastamine, tagasiulatuvalt pensioniskeemi sissemaksete tegemine ja palga maksmine ajavahemiku eest, mil ta oli töötu, hinnanguliselt summas 26 132,85 eurot, mida võidakse kohtumenetluse käigus suurendada ja millelt tuleb arvestada viivitusintressi Euroopa Keskpanga poolt põhiliste refinantseerimistehingute jaoks asjaomasel perioodil kehtestatud määras, millele on lisatud kaks protsenti.

115 Hageja lisab, et vaidlusalune otsus tekitas talle ka mittevaralist kahju, mis tulenes stressist ja kannatustest, mida talle peaaegu seitse aastat pärast tema reservnimekirja kandmist tekitas see, et kahtluse alla seati tema kui konkursi edukalt läbinud isiku omandatud õigused, ning samuti see, et talle pandi kohustus astuda oma endiste tööandjate juures samme, saamaks personaliküsimuste peadirektoraadi nõutud teavet selleks, et tema erialast töökogemust hinnata. Selles osas piirdub hageja oma nõudes sümboolselt ühe euroga.

116 Komisjon omakorda palub hüvitisenõue rahuldamata jätta. Mis puudutab varalist kahju võimaluse kaotamise eest, siis on hüvitisenõue tihedalt seotud tühistamisnõudega ja tuleb seega põhjendamatuse tõttu rahuldamata jätta. Lisaks ei saa hageja tugineda mingile tõsiseltvõetavale töölevõtmisvõimalusele ega saa järeldada ka seda, et tema ametissenimetamine oleks pidanud toimuma kindlaksmääratud kuupäeval. Igal juhul, nagu komisjon kohtuistungil täpsustas vastusena menetlust ettevalmistavas dokumendis sisaldunud küsimusele, ei olnud töölevõtmine enne 1. märtsi 2014, sh võimalik ülesütlemistähtaeg, käesoleval juhul mõeldav.

117 Lisaks on nõuded tuvastada hageja kasuks ametissenimetamise „kõik tagajärjed“ ja taastada tema karjäär ilmselgelt vastuvõetamatud, esiteks oma ebatäpsuse tõttu ja teiseks põhjusel, et kohtupraktika kohaselt ei saa liidu kohus teha personalieeskirjade artiklile 91 tugineva õiguspärasuse kontrolli raames administratsioonile ettekirjutusi.

118 Mis puudutab mittevaralist kahju, siis on hüvitisenõuded personalieeskirjade artikli 90 alusel eelneva taotluse puudumisel vastuvõetamatud, kuna see kahju tuleneb komisjoni sõnul administratsiooni toimingutest, millel puuduvad otsuse tunnused, st hilinemisest hageja toimiku käsitlemisel.

119 Mittevaralise kahju hüvitamise nõue ei ole komisjoni hinnangul ka põhjendatud. Stress ja kannatused on käesoleva juhtumi asjaoludel ebatõenäolised, seda enam, et konkursi edukalt läbinud isiku staatus ei anna huvitatud isikule mingit õigust olla ametisse nimetatud ning iga kandidaadi ülesanne on esitada oma erialase töökogemuse olemasolu ja asjakohasuse hindamiseks vajalikud dokumendid.

Avaliku Teenistuse Kohtu hinnang

120 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt eeldab institutsiooni vastutuse tekkimine, et esineksid koos teatud tingimused, milleks on institutsioonidele etteheidetava tegevuse õigusvastasus, väidetava kahju tegelik tekkimine ja põhjusliku seose olemasolu tegevuse ja väidetava kahju vahel (vt muu hulgas kohtuotsused, 1.6.1994, komisjon *vs.* Brazzelli Lualdi jt, C-136/92 P, EU:C:1994:211, punkt 42, ja 21.2.2008, komisjon *vs.* Girardot, C-348/06 P, EU:C:2008:107, punkt 52).

121 Kuna vaidlustatud otsus oli õigusvastane, nagu sedastati esimese väite uurimise raames, siis tuleb uurida, kas hagejale tekitati selle otsusega kahju.

122 Mis puudutab varalist kahju, siis tuleb märkida, et vaidlustatud otsuse mõjul kaotas hageja tegeliku võimaluse saada ametnikuna tööle võetud vabale ametikohale õigusküsimuste peadirektoraadis, mille puhul see peadirektoraat oli tegelikult näidanud korduvalt üles oma huvi hageja suhtes (vt käesoleva kohtuotsuse punkt 18, ja selle kohta kohtuotsus, 7.10.2013, Thomé *vs.* komisjon, F-97/12, EU:F:2013:142, punkt 76).

123 Samuti, olenemata meetmetest, mida komisjon peab vastavalt ELTL artiklile 266 võtma, et täita käesolevat tühistavat kohtuotsust, tuleb märkida, et hageja kaotas lõplikult oma võimaluse saada nimetatud administraatorina palgaastmel AD 7 vabale ametikohale õigusküsimuste peadirektoraadis, mille jaoks see peadirektoraat oli hagejale selle koha pakkumiseks pealegi saanud administratiivse erandi konkursi reservnimekirjast, mis oli mõeldud nimelt esmajoones jurist-lingvistide töölevõtmiseks. See kahju annab niisiis kõiki teisi õiguslikke tingimusi järgides õiguse hüvitisele (vt selle kohta kohtuotsus, 13.9.2011, AA *vs.* komisjon, F-101/09, EU:F:2011:133, punktid 79–82).

124 Järgmiseks kinnitab hageja, tuginedes huvile, mida väljendas õigusküsimuste peadirektoraadi üksus, kuhu ta oleks pidanud tööle saama – huvi, mida ka komisjon ei ole vaidlustanud –, et kui vaidlustatud otsus ei oleks olnud õigusvastane, oleks ta alates 1. septembrist 2013 tööle võetud.

125 Selles osas tuleb meeles pidada esiteks seda, et EPSO toimik jõudis ametisse nimetavasse asutusse alles septembris 2013.

126 Teiseks, kuigi komisjon väidab, et administratiivses plaanis oli esimene võimalik kuupäev vabale ametikohale töölevõtmiseks 1. märts 2014, on samas siiski nii, et kui ametisse nimetav asutus ei oleks vääralt leidnud, et konkursikomisjon tegi ilmse hindamisvea, oleks hageja toimiku analüüs kestnud palju vähem aega, tulenevalt eelkõige ilmsest huvist, mida õigusküsimuste peadirektoraat korduvalt väljendas selle ametikoha täitmiseks.

127 Neil asjaoludel tuleb seega järeldada, et ilma komisjonile etteheidetava õigusvastase tegevuseta oleks hageja võimalus saada ametisse nimetatud kõnealusele administraatori ametikohale tekkinud kõige varem 1. novembril 2013, võttes ühtlasi arvesse asjaolu, et nagu ilmneb personaliküsimuste peadirektoraadilt 24. mail 2013 hagejale saadetud e-kirjast (vt käesoleva kohtuotsuse punkt 13), ei olnud tervisekontroll komisjoni poolt töölevõtmisel vajalik, kuna hageja oli juba läbinud selle kontrolli Euroopa Kohtus.

128 Lõpetuseks väidab hageja, et tema mittevaraline kahju suurus ajavahemikul 1. septembrist 2013 kuni 1. veebruarini 2014, mille jooksul ta jäi töötuks, oodates vaidlustatud otsuse vastuvõtmist, on 26 132,85 eurot, mis vastab tulule, mis ta oleks pidanud saama ametnikuna palgaastme AD 7 esimeses järgus. Hageja lisab, et komisjonilt tuleks samuti välja mõista pensioniskeemi sissemaksed alates septembrist 2013.

129 Igal juhul, ilma et oleks vaja võtta seisukohta komisjoni esitatud vastuvõetamatuse vastuväite osas, mis on esitatud nõuete vastu tuvastada ametisse nimetamise kõik tagajärjed ja taastada karjäär, piisab meeldetuletusest, et mittevaraline kahju, millele hageja hüvitise saamiseks tugineb, ei ole seotud saamatajäänud tuluga, vaid võimaluse kaotamisega saada ametnikuna tööle võetuks ametikohale, mis oli kõnealuse töölevõtmismenetluse esemeks.

130 Seetõttu, võttes arvesse käesoleva juhtumi asjaolusid ja kasutades võimalust hinnata kantud kahju *ex æquo et bono*, mis Avaliku Teenistuse Kohtul on, nähakse hageja kogu varalise kahju eest ette õiglane hüvitis, võttes arvesse eelkõige igakuist palka, mis vastab pakutavale töökohale, võimaluse kaotamise tegelikku olemust, esimest võimalikku töölevõtmise kuupäeva ja hageja erialast olukorda võrdlusperioodil, mõistes komisjonilt hageja kasuks välja ühekordne summa 10 000 eurot.

131 Mis puudutab mittevaralist kahju, siis tuleb esmalt märkida, et vastupidi komisjoni väitele ei tulene väidetavalt tekitatud kahju mitte administratsiooni toimingutest, millel puuduvad otsuse tunnused, st hilinemisest hageja toimiku käsitlemisel, vaid vaidlusalusest otsusest.

132 Sellele vaatamata tuleb otsustada, et vaidlusaluse otsuse tühistamine iseenesest on juba asjakohane ja piisav hüvitis hagejale tekitatud mittevaralise kahju eest, kuna viimane ei ole suutnud tõendada, et ta kandis mittevaralist kahju, mis on vaidlusaluse otsuse tühistamise aluseks olnud õigusvastasusest eraldiseisev.

133 Siit järeldub, et komisjonilt tuleb hageja kasuks hüvitisena välja mõista 10 000 eurot.

Kohtukulud

134 Kodukorra artikli 101 alusel, ilma et see piiraks kodukorra teise osa kaheksanda peatüki teiste sätete kohaldamist, kannab kaotaja pool kohtukulud, kui vastaspool on seda nõudnud. Sama kodukorra artikli 102 lõikes 1 on sätestatud, et kui õiglus seda nõuab, võib Avaliku Teenistuse Kohus otsustada, et kaotanud pool kannab enda kohtukulud, kuid temalt mõistetakse välja vaid osa vastaspoole kohtukuludest või ei mõisteta neid temalt üldse välja.

135 Käesoleva kohtuotsuse põhjendustest tuleneb, et kohtuvaidluse on kaotanud komisjon. Lisaks palus hageja oma nõuetes sõnaselgelt, et kohtukulud mõistetaks välja komisjonilt. Kuna käesoleva kohtuasja asjaolude puhul ei ole põhjendatud kodukorra artikli 102 lõike 1 kohaldamine, tuleb jätta komisjoni kohtukulud tema enda kanda ja mõista temalt välja hageja kohtukulud.

Esitatud põhjendustest lähtudes

AVALIKU TEENISTUSE KOHUS (esimene koda),

otsustab:

1. Tühistada Euroopa Komisjoni 17. detsembri 2013. aasta otsus keelduda FE tööle võtmast.

2. Mõista Euroopa Komisjonilt FE kasuks välja 10 000 eurot.

3. Jätta hagi ülejäänud osas rahuldamata.

4. Jätta komisjoni kohtukulud tema enda kanda ja mõista temalt välja FE kohtukulud.

Barents Perillo Svenningsen

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 6. oktoobril 2015 Luxembourgis.

Kohtusekretär
W. Hakenberg

Koja president
R. Barents