Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SPLOŠNEGA SODIŠČA (deveti senat)

z dne 12. septembra 2018 *

„Javni uslužbenci – Pogodbeni uslužbenci – Zaposlovanje – Notranji natečaj – Oblikovanje rezervnega seznama za zaposlovanje asistentov – Pogoj za pripustitev k natečaju, ki se nanaša na dobo službovanja pri Komisiji – Nepripustitev k sodelovanju na preizkusih natečaja“

V zadevi T-55/17,

John Morrison Healy, pogodbeni uslužbenec Evropske komisije, stanujoč v Celbridgu (Irska), ki ga zastopata S. Orlandi in T. Martin, odvetnika,

tožeča stranka,

proti

Evropski komisiji, ki jo zastopata G. Berscheid in L. Radu Bouyon, agenta,

tožena stranka,

zaradi predloga na podlagi člena 270 PDEU za razglasitev ničnosti odločbe komisije za notranji natečaj COM/02/AST/16 (AST 2), s katero je bila zavrnjena prijava tožeče stranke,

SPLOŠNO SODIŠČE (deveti senat),

v sestavi S. Gervasoni, predsednik, K. Kowalik-Bańczyk, sodnica, in C. Mac Eochaidh (poročevalec), sodnik,

sodna tajnica: M. Marescaux, administratorka,

na podlagi pisnega dela postopka in obravnave z dne 18. januarja 2018

izreka naslednjo

Sodbo

Dejansko stanje

1 Tožeča stranka, John Morrison Healy, je 16. januarja 2013 nastopila službo pri Komisiji kot pogodbeni uslužbenec funkcionalne skupine III (FS III), razred 11, stopnja 1.

* Jezik postopka: francoščina.

2 Komisija je 9. februarja 2016 objavila razpis notranjih natečajev na podlagi preizkusov za oblikovanje rezervnega seznama za zaposlitev tajnikov/referentov razreda 2 (AST/SC 2), asistentov razreda 2 (AST 2) in upravnih uslužbencev razreda 6 (AD 6) (v nadaljevanju: razpis natečaja). Ti trije natečaji so imeli naslednje reference: COM/01/AST-SC/16 (AST/SC 2) – Tajniki/referenti, COM/02/AST/16 (AST 2) – Asistenti in COM/03/AD/16 (AD 6) – Upravni uslužbenci.

3 Pod naslovom III, „Pogoji za pripustitev“, je člen 2.1(a) razpisa natečaja določal naslednje glede upravnega položaja kandidatov:

„[Za pripustitev morate] imeti vsaj 42 mesecev dobe službovanja, za katere ni nujno, da so zaporedni, kot uradnik, začasni uslužbenec ali pogodbeni uslužbenec pri Komisiji, pri čemer se obdobja aktivnosti v agencijah ali drugih institucijah ne upoštevajo; obdobja pri Komisiji kot nadomestni uslužbenec, uslužbenec za pomožne naloge, lokalni uslužbenec ali napoteni nacionalni strokovnjak (NNS) se prav tako ne upoštevajo.“

4 Člen 2.3 razpisa natečaja je pod istim naslovom glede diplome ali delovnih izkušenj določal naslednje:

„[Za pripustitev morate imeti] z diplomo potrjeno višjo izobrazbo, z diplomo potrjeno srednješolsko izobrazbo, ki omogoča nadaljnje višješolsko izobraževanje, in ustrezne vsaj triletne delovne izkušnje ali poklicno usposabljanje ali delovne izkušnje na enakovredni ravni.“

5 V skladu s členom 2 razpisa natečaja morajo biti vsi pogoji za pripustitev izpolnjeni.

6 Nedoločenega dne se je tožeča stranka prijavila na notranji natečaj COM/02/AST/16 (AST 2).

7 Tožeča stranka je 9. marca 2016, ki je bil zadnji rok za prijavo na natečaj, izkazala 38 mesecev dobe službovanja pri Komisiji kot pogodbeni uslužbenec funkcionalne skupine III.

8 Komisija za notranji natečaj COM/02/AST/16 (AST 2) je 11. aprila 2016 tožečo stranko obvestila o tem, da je zavrnila njeno prijavo (v nadaljevanju: izpodbijana odločba), ker ni izpolnjevala pogoja, ki je določen v razpisu natečaja, s katerim se zahteva, da ima vsaj 42 mesecev dobe službovanja pri Komisiji (v nadaljevanju: sporni pogoj).

9 Tožeča stranka je 11. julija 2016 vložila pritožbo zoper izpodbijano odločbo.

10 Organ za imenovanja (v nadaljevanju: OI) je z odločbo z dne 19. oktobra 2016, ki je bila tožeči stranki vročena istega dne, njeno pritožbo zavrnil.

Postopek in predlogi strank

11 Tožeča stranka je dne 30. januarja 2017 v sodnem tajništvu Splošnega sodišča vložila to tožbo.

12 Tožeča stranka je na vprašanje sodnega tajništva Splošnega sodišča glede tega v dopisu z dne 23. februarja 2017 izjavila, da se strinja s tem, da se ta zadeva združi z zadevama T-73/17, RS/Komisija, in T-79/17, Schoonjans/Komisija, za ustni del postopka.

13 Komisija je 3. aprila 2017 vložila odgovor na tožbo.

14 Tožeča stranka se je z dopisom z dne 18. maja 2017 odpovedala repliki.

15 Tožeča stranka je z dopisom z dne 30. maja 2017 predlagala, naj se opravi obravnava.

16 Predsednik devetega senata Splošnega sodišča je s sklepom z dne 14. novembra 2017 odločil, da te zadeve ne bo združil z zadevama T-73/17, RS/Komisija, in T-79/17, Schoonjans/Komisija.

17 Stranki sta na obravnavi 18. januarja 2018 podali ustne navedbe in odgovorili na vprašanja Splošnega sodišča.

18 Tožeča stranka Splošnemu sodišču predlaga, naj:

– izpodbijano odločbo razglasi za nično;

– Komisiji naloži plačilo stroškov.

19 Komisija Splošnemu sodišču predlaga, naj:

– tožbo zavrne;

– tožeči stranki naloži plačilo stroškov.

Pravo

Trditve strank

20 Tožeča stranka v utemeljitev te tožbe navaja en tožbeni razlog, ki se v bistvu nanaša na ugovor nezakonitosti, ker se v spornem pogoju, na katerem temelji izpodbijana odločba, ne upoštevajo kogentne določbe člena 27, prvi odstavek, Kadrovskih predpisov za uradnike Evropske unije (v nadaljevanju: Kadrovski predpisi). OI naj bi s tem, da je od kandidatov zahteval, da imajo dobo služboovanja vsaj 42 mesecev, nesorazmerno omejil dostop do notranjega natečaja COM/02/AST/16 (AST 2).

21 Tožeča stranka meni, da člen 27 Kadrovskih predpisov, nasprotno, OI nalaga, da izpelje postopke zaposlovanja na kar najširši možni podlagi, tako da je treba vsako morebitno omejitev števila oseb, ki lahko sodelujejo na notranjem natečaju, utemeljiti glede na zahteve v zvezi z prostimi delovnimi mesti in splošneje z interesom službe.

22 Zahteva dobe služboovanja 42 mesecev pri Komisiji pa naj ne bi bila upravičena z interesom službe. Temu cilju naj se sicer ne bi sledilo sistematično, saj je pod naslovom III, „Pogoji za pripustitev“, člen 2.3 razpisa natečaja določal, da morajo imeti kandidati vsaj 36 mesecev delovnih izkušenj.

23 Poleg tega dobe služboovanja 42 mesecev po mnenju tožeče stranke ni mogoče avtomatično šteti za bolj upoštevno od 36-mesečne dobe služboovanja znotraj Komisije. Ta pogoj, gledano posamično, naj ne bi zadostoval, da bi OI lahko ocenjeval delovne izkušnje uslužbenca in njegove sposobnosti opravljanja nalog prostega delovnega mesta, saj ne bi upošteval drugih okoliščin – kot je podaljšanje prejšnje pogodbe – iz katerih so razvidne te izkušnje in sposobnosti.

24 Vsekakor naj bi člen 82(7) Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev (v nadaljevanju: PZDU), ki je podlaga za sporni pogoj, s tem, da določa, da pogodbeni uslužbenci funkcionalnih skupin od II do IV lahko pristopajo k notranjim natečajem le, če so dopolnili tri leta dobe služboovanja v instituciji, temeljil na domnevi, da pogodbeni uslužbenci, katerih doba služboovanja je krajša od treh let, nikoli ne bi mogli biti potencialni kandidati, ki bi lahko bili najbolj usposobljeni za prosta delovna mesta, objavljena z notranjimi natečaji.

25 Razpis natečaja naj bi s tem, da zahteva, da kandidati dokažejo 42 mesecev dobe službovanja, negativno vplival na zmožnost OI, da izbere najprimernejše kandidate med širokim krogom kandidatov, kar je v nasprotju s členom 27, prvi odstavek, Kadrovskih predpisov. Tožeča stranka zlasti na podlagi sodbe z dne 31. marca 1965, Rauch/Komisija (16/64, EU:C:1965:29), nazadnje meni, da je ta zahteva še toliko bolj nezakonita, ker se je prej izraz „notranji natečaj institucije“ načeloma nanašal na vse osebe, ki so zaposlene v tej instituciji, ne glede na njihov naziv.

26 Komisija nasprotuje argumentaciji tožeče stranke.

Presoja Splošnega sodišča

27 V skladu s členom 27, prvi odstavek, Kadrovskih predpisov, mora „[z]aposlovanje […] zagotoviti, da institucija dobi najsposobnejše, najučinkovitejše in neoporečne uradnike, ki jih izbira na najširšem možnem geografskem območju med državljani držav članic Unije. Nobeno delovno mesto ni rezervirano za državljane določene države članice.“

28 Na prvem mestu je treba spomniti na načela, ki jih je sodna praksa določila glede pogojev in podrobnih pravil organizacije natečajev.

29 Prvič, bistvena vloga razpisa natečaja je čim natančneje obvestiti zainteresirane osebe o vrsti pogojev, ki se zahtevajo za zaposlitev, pri čemer gre za to, da se jim omogoči, da presodijo, ali se bodo prijavili (glej sodbo z dne 31. januarja 2006, Giulietti/Komisija, T-293/03, EU:T:2006:37, točka 63 in navedena sodna praksa).

30 Drugič, institucija ima v zvezi s tem široko diskrecijsko pravico, da določi merila za preverjanje usposobljenosti, zahtevana za prosta delovna mesta, ter da glede na ta merila in v interesu službe določi pogoje in podrobna pravila za organizacijo natečaja (glej v tem smislu sodbe z dne 9. oktobra 2008, Chetcuti/Komisija, C-16/07 P, EU:C:2008:549, točki 76 in 77 ter navedena sodna praksa; z dne 31. januarja 2006, Giulietti/Komisija, T-293/03, EU:T:2006:37, točka 63 in navedena sodna praksa, ter z dne 13. decembra 2006, Heus/Komisija, T-173/05, EU:T:2006:392, točka 36 in navedena sodna praksa).

31 Vendar mora biti izvajanje diskrecijske pravice, ki jo imajo institucije na področju organizacije natečajev, zlasti pri določitvi pogojev za pripustitev, združljivo z zavezujočimi določbami člena 27, prvi odstavek, in člena 29(1) Kadrovskih predpisov. Člen 27, prvi odstavek, Kadrovskih predpisov zavezujoče opredeljuje cilj vsakega zaposlovanja, člen 29(1) Kadrovskih predpisov pa zavezujoče določa postopke, ki jih je treba opraviti za zasedbo prostih delovnih mest. Zato je treba to pravico vedno izvajati glede na zahteve, povezane s prostimi delovnimi mesti, in splošneje glede na interes službe (glej sodbo z dne 13. decembra 2006, Heus/Komisija, T-173/05, EU:T:2006:392, točka 37 in navedena sodna praksa; glej v tem smislu tudi sodbo z dne 17. novembra 2009, Di Prospero/Komisija, F-99/08, EU:F:2009:153, točki 28 in 29 ter navedena sodna praksa).

32 Toda čeprav lahko predvsem pogoji, ki omejujejo prijavo kandidatov na natečaj, omejijo možnosti institucije, da zaposli najboljše kandidate v smislu člena 27, prvi odstavek, Kadrovskih predpisov, iz tega kljub temu ne izhaja, da je vsaka določba, ki vsebuje tako omejitev, v nasprotju z navedenim členom. Institucija ima namreč na podlagi diskrecijske pravice uprave pri organizaciji natečajev in, splošneje, interesa službe pravico določiti pogoje, za katere meni, da so ustrezni, in ki – čeprav omejujejo dostop kandidatov do natečaja in torej nujno število prijavljenih kandidatov – ne vključujejo nevarnosti, da bi bil ogrožen cilj zagotovitve prijave najsposobnejših, najučinkovitejših in neoporečnih kandidatov v smislu člena 27, prvi odstavek, Kadrovskih predpisov (glej v tem smislu sodbo z dne 17. novembra 2009, Di Prospero/Komisija, F-99/08, EU:F:2009:153, točka 30).

33 Tako se šteje, da so v nasprotju s členom 27, prvi odstavek, Kadrovskih prepisov le pogoji, ki omejujejo pristopanje kandidatov k natečaju, in pomenijo tveganje, da se ogrozi cilj zagotavljanja prijav najboljših kandidatov (glej v tem smislu sodbi z dne 6. marca 1997, de Kerros in Kohn-Berge/Komisija, T-40/96 in T-55/96, EU:T:1997:28, točka 40, in z dne 17. novembra 2009, Di Prospero/Komisija, F-99/08, EU:F:2009:153, točka 32).

34 Tretjič, treba je spomniti, da je glede na široko diskrecijsko pravico, ki jo imajo institucije na tem področju, nadzor Splošnega sodišča glede spoštovanja pogoja v zvezi z interesom službe treba omejiti na vprašanje, ali je institucija delovala v razumnih in nespornih mejah ter ni očitno napačno uporabila svoje diskrecijske pravice (glej v tem smislu sodbo z dne 19. junija 2015, Z/Sodišče, T-88/13 P, EU:T:2015:393, točka 106).

35 Na drugem mestu je treba določiti obseg člena 82(7), prvi stavek, PZDU.

36 Člen 82(7), prvi stavek, PZDU določa, da se pogodbenim uslužbencem v funkcionalnih skupinah II, III in IV sodelovanje na notranjih natečajih dovoli šele, ko dopolnijo tri leta delovne dobe v instituciji.

37 Prvič in v nasprotju s tem, kar trdi tožeča stranka, se je zakonodajalec Evropske unije v členu 82(7), prvi stavek, PZDU odločil, da omeji diskrecijsko pravico institucij tako, da določi spodnjo mejo treh let dobe službovanja, pod katero se pogodbenim uslužbencem funkcionalnih skupin od II do IV ne glede na njihovo strokovno uspešnost in usposobljenost ne dovoli sodelovanje na notranjih natečajih. Ta omejitev glede na člen 29(1), tretji pododstavek, Kadrovskih predpisov, izhaja iz tega, da do organizacije notranjih natečajev, ki so odprti za te pogodbene uslužbence, pride v izjemnih primerih. To razlago poleg tega potrjujejo pripravljalna dela Uredbe (EU, Euratom) št. 1023/2013 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. oktobra 2013 o spremembi Kadrovskih predpisov za uradnike Evropske unije in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev Evropske unije (UL 2013, L 287, str. 15). Odbor Evropskega parlamenta za pravne zadeve je tako pojasnil, da so pogodbeni uslužbenci lahko pristopali k takim natečajem le „če so na zadnji dan za prijave na natečaj vsaj tri leta delali […] v zadevni instituciji“ (predlog spremembe št. 30 Poročila o predlogu Uredbe Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi Kadrovskih predpisov za uradnike Evropske unije in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev Evropske unije (COM(2011) 0890 – C7-0507/2011 – 2011/0455(COD)), str. 26).

38 Drugič, sodna praksa je že pred to zakonsko reformo priznala pogoje dobe službovanja treh let (sodbi z dne 6. marca 1997, de Kerros in Kohn-Berge/Komisija, T-40/96 in T-55/96, EU:T:1997:28, točka 47, ter z dne 17. novembra 2009, Di Prospero/Komisija, F-99/08, EU:F:2009:153, točka 31), petih let (sodba z dne 13. decembra 2006, Heus/Komisija, T-173/05, EU:T:2006:392, točke 38, 40 in 42) ter desetih let (sodba z dne 21. novembra 2000, Carrasco Benítez/Komisija, T-214/99, EU:T:2000:272, točki 56 in 61), saj je v tej zadevah zadevna institucija svojo široko diskrecijsko pravico izvajala ob upoštevanju pogoja v zvezi z interesom službe.

39 Tretjič, odločeno bilo je že, da je zahteva po obstoju določenega števila let službovanja ustrezna, da se zagotovi, da imajo uradniki lastnosti, določene v členu 27, prvi odstavek, Kadrovskih predpisov, in da se torej zagotovi interes službe. To, da imajo določeno število let službovanja in torej veliko izkušenj v institucijah Evropske unije, je „jasen znak“ obstoja zgoraj navedenih lastnosti (glej v tem smislu sodbo z dne 13. decembra 2006, Heus/Komisija, T-173/05, EU:T:2006:392, točka 40 in navedena sodna praksa).

40 Tak pogoj dobe službovanja omogoča, da se zagotovi, da so za osebe, ki se jih pripusti k notranjemu natečaju, določeno obdobje veljali pogoji za zaposlitev uslužbencev institucij, med drugim pravila za ocenjevanje in disciplino, ter da so dokazale sposobnosti v zvezi s tem. Postopek zaposlovanja torej instituciji zagotavlja, da dobi najsposobnejše, najučinkovitejše in neoporečne uradnike, kot so jih ocenile institucije (glej v tem smislu sodbo z dne 13. decembra 2006, Heus/Komisija, T-173/05, EU:T:2006:392, točka 41).

41 Iz tega izhaja, da, kot trdi Komisija, mora institucija, ki se odloči, da izjemoma organizira notranji natečaj, ki je odprt za pogodbene uslužbence iz funkcionalnih skupin od II do IV, spoštovati mejo treh let dobe službovanja, ki jo določa člen 82(7), prvi stavek, PZDU. Vendar pa lahko ta institucija glede na široko diskrecijsko pravico in ob upoštevanju kogentnih določb člena 27, prvi odstavek, in člena 29(1) Kadrovskih predpisov za nekatera delovna mesta ali za nekatere funkcionalne skupine določi strožje pogoje, tako da zahteva med drugim daljšo dobo službovanja, kot je minimum, ki je določen v členu 82(7), prvi stavek, PZDU (glej v tem smislu in po analogiji sodbo z dne 13. julija 1989, Jaenicke Cendoya/Komisija, 108/88, EU:C:1989:325, točka 24).

42 Te ugotovitve, ki pomeni izključitev pogodbenih uslužbencev, ki ne izpolnjujejo pogojev dobe službovanja, ki jih določi zadevna institucija, v nasprotju s tem, kar trdi tožeča stranka, ni mogoče ovreči z dejstvom, da se je prej izraz „notranji natečaj v instituciji“ načeloma nanašal na vse osebe, ki so zaposlene v tej instituciji, ne glede na njihov naziv.

43 Obveznost, da se k notranjemu natečaju v instituciji pripusti vse osebe, ki zaposlene v tej instituciji, bi namreč ogrožala njeno široko diskrecijsko pravico (glej v tem smislu sodbi z dne 9. oktobra 2008, Chetcuti/Komisija, C-16/07 P, EU:C:2008:549, točke od 70 do 76, in z dne 24. septembra 2009, Brown/Komisija, F-37/05, EU:F:2009:121, točka 68) ter se zato uslužbencem in uradnikom institucije ne priznava absolutna pravica do sodelovanja na notranjem natečaju zadevne institucije (glej v tem smislu sodbi z dne 6. marca 1997, de Kerros in Kohn-Berge/Komisija, T-40/96 in T-55/96, EU:T:1997:28, točka 39, ter z dne 8. novembra 2006, Chetcuti/Komisija, T-357/04, EU:T:2006:339, točka 42).

44 V obravnavanem primeru je treba ugotoviti, da sporni pogoj s tem, da zahteva, da imajo kandidati notranjih natečajev dobo službovanja vsaj 42 mesecev, za katere ni nujno, da so zaporedni, spoštuje pogoj v zvezi z interesom službe.

45 Iz sodne prakse, navedene v točkah od 38 do 40 zgoraj, namreč izhaja, da je zahteva določenega števila let službovanja „jasen znak“, da imajo kandidati notranjih natečajev lastnosti, določene v členu 27, prvi odstavek, Kadrovskih predpisov.

46 V zvezi s tem je v razpisu natečaja tako izrecno navedeno, da interes službe zahteva, da zaposlovanje začasnih uslužbencev kot uradnikov Komisiji zagotovi storitve najsposobnejših, najučinkovitejših in neoporečnih uradnikov ter da na tej podlagi le kandidati, ki lahko izkažejo izkušnje v dani funkcionalni skupini, postanejo uradniki, ki so takoj pripravljeni na delo.

47 Kot je Komisija navedla v odgovoru na tožbo, organizacija notranjih natečajev, ki so določeni v razpisu natečaja, torej izraža interes službe v obliki dvojnega cilja, in sicer, prvič, da se uredi položaj nekaterih začasnih in pogodbenih uslužbencev, tako da se jih zaposli za nedoločen čas, in drugič, da se zaposli najbolj usposobljeno osebje, ki je tudi takoj pripravljeno za delo.

48 Navesti je treba tudi, da je Komisija v odgovor na pisno vprašanje Splošnega sodišča predložila poročilo srečanja za socialni dialog glede notranjih natečajev za pogodbene uslužbence z dne 11. decembra 2015. Iz njega izhaja, da je Komisija najprej določila zahtevo štirih let službovanja. Ta pogoj je bil obrazložen „z dejstvom, da je z določitvijo [štirih] let izkušenj v institucijah v določeni meri zagotovljena strokovna usposobljenost zadevnih uslužbencev, saj so bile njihove pogodbe podaljšane“. Vendar je Komisija na podlagi pripomb več sindikalnih organizacij, ki so predlagale, da ta doba službovanja znaša tri leta, dokončno odločila, da se trajanje spornega pogoja določi na tri leta in pol (stran 4 poročila).

49 Od začetka je torej Komisija določila, da imajo kandidati minimalno dobo službovanja, prvotno štiri leta ter nato tri leta in pol, saj je s tem zagotovljena določena strokovna usposobljenost. V teh okoliščinah ta institucija s tem, da je v razpisu natečaja zahtevala pogoj dobe službovanja, ki le za šest mesecev presega minimalno trajanje, ki ga določa člen 82(7), prvi stavek, PZDU, ni očitno napačno uporabila svoje diskrecijske pravice.

50 Prav tako ni mogoče sprejeti trditve tožeče stranke, da sporni pogoj ni združljiv z načelom sorazmernosti.

51 Iz ustaljene sodne prakse Sodišča izhaja, da načelo sorazmernosti zahteva, da so akti institucij Unije primerni za uresničitev legitimnih ciljev zadevne ureditve in ne presegajo okvirov, ki so potrebni za doseganje teh ciljev (sodba z dne 8. aprila 2014, Digital Rights Ireland in drugi, C-293/12 in C-594/12, EU:C:2014:238, točka 46 in navedena sodna praksa). Poleg tega glede na široko diskrecijsko pravico, ki jo ima OI pri določanju meril usposobljenosti, zahtevanih za prosta delovna mesta, ter pri določanju pogojev in podrobnih pravil za organizacijo natečaja glede na navedena merila ter splošneje glede na interes službe (sodba z dne 5. februarja 1997, Petit-Laurent/Komisija, T-211/95, EU:T:1997:13, točka 54), lahko na zakonitost razpisa natečaja vpliva le očitna neprimernost spornega pogoja glede na uresničevane cilje (glej v tem smislu sodbo z dne 8. junija 2010, Vodafone in drugi, C-58/08, EU:C:2010:321, točka 52). Nazadnje, treba je spomniti, da je cilj vsakega natečaja, ki se organizira v Uniji, kot izhaja iz člena 27, prvi odstavek, Kadrovskih predpisov, zagotoviti, da institucija in organi dobijo najsposobnejše, najučinkovitejše in neoporečne uradnike (sodba z dne 14. aprila 2011, Clarke in drugi/UUNT, F-82/08, EU:F:2011:45, točka 181).

52 V zvezi s tem, prvič, iz ugotovitev iz točk od 44 do 49 zgoraj izhaja, da zahteva po 42-mesečni dobi službovanja lahko doseže dvojni uresničevani cilj, in sicer, prvič, da se uredi položaj nekaterih začasnih in pogodbenih uslužbencev, tako da se jim ponudi zaposlitev za nedoločen čas, in drugič, da se zaposli najbolj usposobljeno osebje, ki je tudi takoj pripravljeno za delo.

53 Drugič, sporni pogoj ne presega mej tega, kar je primerno in nujno za uresničitev tega dvojnega cilja. Na eni strani s tem, da zahteva dobo službovanja 42 mesecev, le za šest mesecev presega minimalno trajanje, ki ga določa člen 82(7), prvi stavek, PZDU. Splošno sodišče pa je že potrdilo, kot je navedeno v točki 38 zgoraj, pogoje z dobo službovanja, ki je daljša kot 42 mesecev, ko je, kot v obravnavanem primeru, zadevna institucija izvajala široko diskrecijsko pravico skladno z interesom službe. Na drugi strani, kot je navedla Komisija v odgovor na pisno vprašanje Splošnega sodišča, je bilo 84 % od 615 kandidatov, ki so se prijavili na notranji natečaj COM/02/AST/16 (AST 2), upravičenih do pristopa k natečaju.

54 Ta zadnja ugotovitev nazadnje zadostuje za zavrnitev trditve tožeče stranke, da sporni pogoj OI ni dopustil, da postopek zaposlovanja izpelje, kolikor je mogoče široko. Iz podatkov, ki jih je predložila Komisija, namreč izhaja, da je 519 kandidatov lahko sodelovalo na zadevnem notranjem natečaju.

55 Glede na ta dejstva in dokaze je treba šteti, da Komisija s tem, da je določila sporni pogoj, ni očitno napačno uporabila svoje diskrecijske pravice in torej ni kršila kogentnih določb člena 27, prvi odstavek, Kadrovskih predpisov.

56 Ugovor nezakonitosti in posledično tožbo je treba zato zavrniti.

Stroški

57 V skladu s členom 134(1) Poslovnika Splošnega sodišča se plačilo stroškov na predlog naloži neuspeli stranki. Tožeča stranka v obravnavani zadevi ni uspela, zato se ji v skladu s predlogom Komisije naloži plačilo stroškov postopka.

Iz teh razlogov je

SPLOŠNO SODIŠČE (deveti senat)

razsodilo:

1. Tožba se zavrne.

2. Johnu Morrisonu Healyju se naloži plačilo stroškov.

Gervasoni Kowalik-Bańczyk Mac Eochaidh

Razglašeno na javni obravnavi v Luxembourgu, 12. septembra 2018.

Podpisi