

A – Dejavnost Sodišča za uslužbence leta 2011

Sean Van Raepenbusch, predsednik

1. Leta 2011 so se zaradi izteka mandata zamenjali trije člani. To je bila prva večja sprememba sestave Sodišča za uslužbence od njegove ustanovitve¹.

2. Iz sodnih statistik Sodišča za uslužbence je razvidno, da se je leta 2011 spet precej povečalo število vloženi zadev (159) v primerjavi s prejšnjim letom (139), kar je bilo mogoče predvideti že na podlagi precejšnjega povečanja števila tožb (111 leta 2008 in 113 leta 2009).

Število končanih zadev (166) je precej večje od števila končanih zadev v prejšnjem letu (129) in pomeni po številu najboljši dosežek Sodišča za uslužbence od njegove ustanovitve².

Število nerešenih zadev se je v primerjavi s preteklim letom nekoliko zmanjšalo (178 31. decembra 2011 v primerjavi s 185 31. decembra 2010). Opaziti je mogoče tudi, da se je povprečno trajanje postopka precej skrajšalo (14,2 meseca leta 2011 v primerjavi z 18,1 meseca leta 2010)³ zaradi povečanja števila končanih zadev, zlasti zadev, končanih s sklepom (90 leta 2011 v primerjavi s 40 leta 2010).

Leta 2011 je bilo zoper odločbe Sodišča za uslužbence pri Splošnem sodišču Evropske unije vloženi 44 pritožb. V tem obdobju je bilo 23 pritožb zoper te odločbe zavrženih, 7 od teh odločb pa je bilo delno ali v celoti razveljavljenih, med njimi so bile 4 zadeve, v katerih so bile razveljavljene odločbe, temu sodišču vrnjene v razsojanje.

Osem zadev se je končalo z mirno rešitvijo spora, kar pomeni zmanjšanje v primerjavi s preteklim letom (12) in vrnitev na raven iz let 2007 in 2008 (7).

3. V nadaljevanju bodo opisane najpomembnejše odločbe Sodišča za uslužbence. Poglavitj v zvezi z začasnimi odredbami⁴ in pravno pomočjo v tem letnem poročilu ne bo, ker v zvezi z njimi ni bilo nobene pomembne novosti.

I. Postopkovna vprašanja

Pristojnost Sodišča za uslužbence

Sodišče za uslužbence je v sodbi z dne 20. januarja 2011 v zadevi *Strack proti Komisiji* (F-121/07, zoper katero je bila pri Splošnem sodišču Evropske unije vložena pritožba) razsodilo, da je pristojno

¹ Leta 2009 je bil zamenjan en sodnik, ker je bil imenovan za sodnika Sodišča prve stopnje.

² Na podlagi sodbe z dne 24. novembra 2010 v zadevi *Komisija proti Svetu* (C-40/10) je lahko Sodišče za uslužbence s sklepom končalo 15 postopkov, začeti zoper plačilne liste po sprejetju Uredbe Sveta (EU, Euratom) št. 1296/2009 z dne 23. decembra 2009 o prilagoditvi osebnih prejemkov in pokojnin uradnikov in drugih uslužbencev Evropske unije ter korekcijskih koeficientov, ki se zanje uporabljajo, z učinkom od 1. julija 2009.

³ Trajanje morebitnih prekinitov ni vključeno.

⁴ Predsednik Sodišča za uslužbence je v tem letu sprejel sedem sklepov o začasnih odredbi. Trije med njimi so bili sklepi o izbrisu zadeve ali ustavitvi postopka.

za odločanje o ničnostni tožbi, ki je bila na podlagi člena 236 ES vložena zoper zavrnitev institucije Unije, da bi ugodila prošnji za dostop do dokumentov, ki jo je na podlagi Uredbe št. 1049/2001⁵ vložil javni uslužbenec, kadar ta prošnja izvira iz delovnega razmerja med tem uslužbencem in zadevno institucijo.

Pogoji dopustnosti

1. Roki

Ker v besedilih o postopkovnih rokih, ki se uporabljajo za člane osebja EIB, ni natančnih pojasnil, je Sodišče za uslužbence v več odločbah po analogiji uporabilo roke, določene v Kadrovskih predpisih (sodbi z dne 28. junija 2011 v zadevi *De Nicola proti EIB*, F-49/10, in z dne 28. septembra 2011 v zadevi *De Nicola proti EIB*, F-13/10; sklep z dne 4. februarja 2011 v zadevi *Arango Jaramillo in drugi proti EIB*, F-34/10, zoper katerega je bila pri Splošnem sodišču Evropske unije vložena pritožba).

2. Upoštevanje predhodnega postopka

Sodišče za uslužbence je v sodbi z dne 12. maja 2011 v zadevi *Missir Mamachi di Lusignano proti Komisiji* (F-50/09, zoper katero je bila pri Splošnem sodišču Evropske unije vložena pritožba) razsodilo, da je treba dopustnost odškodninskih zahtevkov, ki temeljijo na različnih vrstah škode, preizkusiti glede na vsako od teh vrst škode. Da bi bili zahtevki v zvezi z neko vrsto škode dopustni, mora biti ta škoda navedena v odškodninskem zahtevku, naslovljenem na upravo, saj je bila zavrnitev tega zahtevka nato predmet pritožbe.

3. Kompleksen postopek, ki izhaja iz pogodbe

Urad za usklajevanje na notranjem trgu (znamke in modeli) (UUNT) je uslužbencem ponudil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, ki je vsebovala klavzulo o odpovedi pogodbe, če se zadevna oseba ne uvrsti na rezervni seznam, oblikovan ob koncu javnega natečaja. Sodišče za uslužbence je v sodbi z dne 15. septembra 2011 v zadevi *Bennett in drugi proti UUNT* (F-102/09) razsodilo, da je ta postopek podoben kompleksni operaciji, saj vsebuje nekaj tesno povezanih odločb, od vključitve klavzule o odpovedi v pogodbe do sprejetja odločb o odpovedi po oblikovanju rezervnega seznama. Zato je menilo, da se je pri utemeljitvi predlogov za razglasitev ničnosti odločb o odpovedi pogodb v okviru tega postopka z vložitvijo ugovora dopustno sklicevati na protipravnost sporne klavzule.

Sodni postopek

1. Zaupni dokumenti

Sodišče za uslužbence je v zgoraj navedeni sodbi *Missir Mamachi di Lusignano proti Komisiji* določilo pravilo, da lahko zgolj nujni razlogi, povezani z varstvom temeljnih pravic, upravičujejo to, da se zaupni dokument izjemoma vstavi v spis in pošlje vsem strankam brez soglasja uprave. Ker take okoliščine niso bile podane, je Sodišče za uslužbence ob upoštevanju člena 44(1) svojega poslovnika upravi naložilo, naj pripravi nezaupni povzetek tega dokumenta. Ker pa je Sodišče za uslužbence ugotovilo, da ta povzetek tožeči stranki ne omogoča uveljavljanja pravice do

⁵ Uredba Evropskega parlamenta in Sveta (ES) št. 1049/2001 z dne 30. maja 2001 o dostopu javnosti do dokumentov Evropskega parlamenta, Sveta in Komisije (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 1, zvezek 3, str. 331).

učinkovitega pravnega varstva in da ji ni mogoče zagotoviti dostopa do navedenega dokumenta, niti zgolj njenemu odvetniku v prostorih sodnega tajništva, je odstopilo od zgoraj navedene določbe, da bi se oprlo na upoštevne odlomke iz zadevnega dokumenta in bi lahko odločilo ob popolnem poznavanju zadeve, čeprav ta dokument ni bil poslan zainteresirani stranki.

2. Intervencija

Sodišče za uslužbence je v dveh sklepih z dne 19. julija 2011 v združenih zadevah *Bömcke proti EIB* (F-105/10 in F-127/10) kolegij predstavnikov osebja EIB izenačilo z odbori uslužbencev v institucijah, za katere veljajo Kadrovski predpisi, in opozorilo, da so ti odbori notranji organi institucije in torej nimajo sposobnost biti stranka v postopku. Intervencijsko vlogo tega kolegija je torej zavrglo kot nedopustno.

Sodišče za uslužbence je v sklepu v zadevi *Bömcke proti EIB* (F-105/10) na podlagi sodne prakse, v skladu s katero ima v volilnih sporih v zvezi s predstavniškimi organi uslužbencev vsak uslužbenec na podlagi volilne pravice zadosten interes za vložitev tožbe, ki se nanaša na to, da bi bili predstavniki uslužbencev izvoljeni na podlagi volilnega sistema, ki ustreza določbam Kadrovskih predpisov, sklepalo, da imajo tudi člani osebja na podlagi volilne pravice neposreden in dejanski interes za rešitev spora v zvezi z razrešitvijo predstavnika, ki ga je osebje že izvolilo. Razsojeno je bilo torej, da je njihova intervencijska vloga dopustna.

3. Stroški

Če institucija, organ ali organizacija Evropske unije najame odvetnika, se pojavi vprašanje, ali in pod katerimi pogoji nagrada, izplačana temu odvetniku, pomeni „stroške, ki se lahko povrnejo“ v smislu člena 91(b) Poslovnika.

Sodišče za uslužbence je v zvezi s tem v sklepu z dne 27. septembra 2011 v zadevi *De Nicola proti EIB* (F-55/08 DEP) ugotovilo, da je sistematično zavračanje obravnavanja teh nagrad kot nujnih stroškov in torej stroškov, ki se lahko povrnejo, ker naj uprava ne bi potrebovala pomoči odvetnika, v nasprotju s posebno pravico, povezano z izvajanjem pravice do obrambe. Sodišče za uslužbence je ugotovilo tudi, da morajo imeti vsi uslužbenci Unije možnost dostopa do sodnega varstva pod enakimi pogoji in da se učinkovitost njihove pravice do pravnih sredstev ne sme spreminjati glede na zgolj proračunske in organizacijske izbire njihovega delodajalca. Razsodilo je tudi, da mora institucija, ki namerava izterjati nagrado, ki jo je plačala svojemu odvetniku, z objektivnim utemeljevanjem dokazati, da je bila ta nagrada „nujni strošek“ zaradi postopka. To mora dokazati tako, da dokaže zlasti obstoj cikličnih in prehodnih razlogov, povezanih med drugim z občasno prevelikim obsegom dela ali nepredvidenimi odsotnostmi zaposlenih v njeni pravni službi, ali tako, da dokaže, da bi morala v sporu s tožečo stranko, ki je vložila tožbo, veliko po obsegu in/ali številu strani, če ne bi najela odvetnika, za obravnavo navedenih tožb nesorazmerno obremeniti zaposlene v svojih službah.

Sodišče za uslužbence je natančno določilo, da mora biti skupno število ur, ki se lahko štejejo za objektivno nujne, načeloma ocenjeno na tretjino števila ur, ki bi jih odvetnik potreboval, če se ne bi mogel opreti na delo, ki ga je prej opravila pravna služba institucije.

4. Obnova postopka

Sodišče za uslužbence se je v tem letu prvič izreklo o predlogih za obnovo postopka, vloženih na podlagi člena 44 Statuta Sodišča Evropske unije in člena 119 Poslovnika.

V eni od obravnavanih zadev je bila sodba, v zvezi s katero je bila predlagana obnova postopka, na podlagi pritožbe pred Splošnim sodiščem Evropske unije delno razveljavljena. Pritožnica pa je predlagala obnovo celotnega postopka, v katerem je bila izdana sodba Sodišča za uslužbence. Sodišče za uslužbence je razsodilo, da so predlogi za obnovo postopka nedopustni v delu, v katerem je sodba, ki jo je izdalo pritožbeno sodišče, nadomestila prvostopenjsko sodbo. Poleg tega, ker vložnik predloga za obnovo postopka ni izpodbijal sodbe, izdane v pritožbenem postopku, na podlagi njegovega predloga zadeva v skladu s členom 8(2) Priloge I k Statutu Sodišča ni bila odstopljena Splošnemu sodišču Evropske unije (sodba z dne 15. junija 2011 v zadevi *de Brito Sequeira Carvalho proti Komisiji*, F-17/05 REV).

Poleg tega je Sodišče za uslužbence v več sodbah z dne 20. septembra 2011 (v zadevi *De Buggenoms in drugi proti Komisiji*, F-45/06 REV, v združenih zadevah *Fouwels in drugi proti Komisiji*, F-8/05 REV in F-10/05 REV, ter v zadevi *Saintraint proti Komisiji*, F-103/06 REV) ugotovilo, da se s sklepom o izbrisu zadeve iz vpisnika v skladu s členom 74 Poslovnika zgolj ugotovi volja tožeče stranke, da umika tožbo, in da tožena stranka nima pripomb, tako da če sodišče Unije ne odloči o vprašanih iz zadeve, ne obstaja odločba, zoper katero je mogoče vložiti predlog za obnovo postopka v smislu člena 119 Poslovnika.

Sodišče za uslužbence je na podlagi tega, da odvetniku, ki zastopa stranko, ni treba predložiti pooblastila za zastopanje, razsodilo tudi, da v okviru obnove postopka ne more odločiti, da umik tožbe ni veljaven za nekatere tožeče stranke, če je njihov pravni zastopnik ravnal brez njihovega soglasja.

II. Vsebinska presoja

Splošna načela

1. Sklicevanje na direktive

Sodišče za uslužbence je nadaljevalo preteklo sodno prakso, v skladu s katero se je mogoče proti institucijam do neke mere sklicevati na direktive, ki jih te sprejmejo glede držav članic, in je v sodbi z dne 15. marca 2011 v zadevi *Strack proti Komisiji* (F-120/07, zoper katero je bila pri Splošnem sodišču Evropske unije vložena pritožba) ugotovilo, da je namen Direktive 2003/88⁶ določiti minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa, tako da mora Komisija na podlagi člena 1e(2) Kadrovskih predpisov zagotavljati njihovo spoštovanje pri uporabi in razlagi pravil iz Kadrovskih predpisov, ki se nanašajo zlasti na letni dopust.

2. Pravica do obrambe

Ker je Sodišče za uslužbence menilo, da bi naložitev upravi, naj pred sprejetjem katerega koli akta, ki posega v položaj, zasliši vsakega zadevnega uslužbenca, pomenila nerazumno breme, je v sodbi z dne 28. septembra 2011 v zadevi *AZ proti Komisiji* (F-26/10) razsodilo, da se je mogoče na tožbeni razlog v zvezi s kršitvijo pravice do obrambe učinkovito sklicevati le, če je izpodbijana odločba sprejeta ob koncu postopka, uvedenega proti osebi, in če je izkazana resnost posledic, ki jih ima lahko ta odločba na položaj te osebe. Ker postopek napredovanja ni uveden proti uradniku, je

⁶ Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381).

Sodišče za uslužbence ugotovilo, da upravi ni treba zaslišati uradnika, preden je ta izključen iz napredovalnega obdobja.

3. Diskriminacija

V zadevi, v kateri je bila izdana sodba z dne 15. februarja 2011 v zadevi *Barbin proti Parlamentu* (F-68/09, zoper katero je bila pri Splošnem sodišču Evropske unije vložena pritožba), je Sodišče za uslužbence prvič uporabilo mehanizem obrnjenega dokaznega bremena, ki ga določa člen 1d Kadrovskih predpisov, v skladu s katerim, kadar oseba, ki meni, da je bila oškodovana, ker se zanjo ni uporabilo načelo enakega obravnavanja, ugotovi dejstva, iz katerih je mogoče sklepati, da je bila diskriminirana, nosi dokazno breme, da ni šlo za kršitev navedenega načela, institucija.

V tej sodbi je Sodišče za uslužbence razsodilo, da je treba za presojo utemeljenosti tožbenega razloga v zvezi z obstojem diskriminacije upoštevati vse upoštevne dejanske okoliščine, vključno s presojami iz prejšnjih odločb, ki so postale pravnomočne. Sodišče za uslužbence je menilo, da načelo, da sodišče ne more ponovno preizkusiti pravnomočne odločbe, temu sodišču ne preprečuje, da bi tako odločbo upoštevalo kot enega od indicev, na podlagi katerih je mogoče dokazati diskriminatorno ravnanje uprave, saj lahko diskriminacija postane razvidna šele po preteku rokov za vložitev tožbe zoper odločbo, ki je zgolj njen odraz.

Poleg tega je Sodišče za uslužbence v zgoraj navedeni sodbi *Barbin proti Parlamentu* razsodilo tudi to, da če uradnik uveljavlja pravico, ki mu je priznana na podlagi Kadrovskih predpisov, kot je pravica do starševskega dopusta, uprava ne more ugotoviti, da je položaj tega uradnika drugačen od položaja uradnika, ki te pravice ni uveljavljal, ne da bi posegla v učinkovitost te pravice. Zato tega uradnika ne sme obravnavati drugače, razen če je to različno obravnavanje, prvič, objektivno utemeljeno, zlasti v delu, v katerem je z njim v obravnavanem obdobju zgolj upoštevano neopravljanje dela zadevnega uradnika, in drugič, popolnoma sorazmerno z navedeno utemeljitvijo.

Sodišče za uslužbence je v sodbi z dne 27. septembra 2011 v zadevi *Whitehead proti ECB* (F-98/09) poleg tega opozorilo, da oseba, ki je na bolniškem dopustu, ni v enakem položaju kot aktivno zaposlena oseba, tako da nobeno splošno načelo organu ne nalaga, naj nevtralizira obdobje, v katerem je bila oseba na bolniškem dopustu, da bi se pri ocenjevanju njenega prispevka k nalogam njene službe za dodelitev premije upoštevalo dejstvo, da je imela ta oseba na voljo manj časa za delo v službi.

Nazadnje je Sodišče za uslužbence v sodbi z dne 29. junija 2011 v zadevi *Angioi in drugi proti Komisiji* (F-7/07) razsodilo, da mora uprava, če mora izbirati med rešitvama, ki obe povzročata razliko v obravnavanju med skupinama oseb, izbrati tisto rešitev, ki povzroča manjšo razliko v obravnavanju.

4. Očitna napaka pri presoji

Sodišče za uslužbence je v sodbah z dne 24. marca 2011 v zadevi *Canga Fano proti Svetu* (F-104/09, zoper katero je bila pri Splošnem sodišču Evropske unije vložena pritožba), z dne 29. septembra 2011 v zadevi *AJ proti Komisiji* (F-80/10), izdani na področju napredovanja, in z dne 29. septembra 2011 v zadevi *Kimman proti Komisiji* (F-74/10), ki se nanaša na ocenjevalno poročilo, razsodilo, da je mogoče napako pri presoji šteti za očitno le, če jo je mogoče zlahka odkriti na podlagi meril, s katerimi je zakonodajalec nameraval pogojevati izvajanje pristojnosti uprave za odločanje.

Sodišče za uslužbence je poleg tega v zgoraj navedenih sodbah *Kimman proti Komisiji* in *AJ proti Komisiji* razsodilo, da morajo biti dokazi, ki jih mora tožeča stranka predložiti, da je uprava storila očitno napako pri presoji dejanskega stanja, s katero je mogoče upravičiti razglasitev ničnosti odločbe o napredovanju ali ocenjevalnega poročila, zadostni, da se presoja uprave ne zdi verjetna. Tožbeni razlog v zvezi z očitno napako pri presoji je treba torej zavrni, če je mogoče izpodbijano presojo kljub dokazom, ki jih navaja tožeča stranka, šteti za pravilno ali veljavno.

Sodišče za uslužbence je v sodbi z dne 28. septembra 2011 v zadevi *AC proti Svetu* (F-9/10) razsodilo, da sodišče – de bi se ohranil polni učinek diskrecijske pravice, ki jo je zakonodajalec glede napredovanja želel zaupati organu, pristojnemu za imenovanja (v nadaljevanju: OPI) – ne sme razglasiti odločbe za nično zgolj zato, ker meni, da dejansko stanje zbuja verjetne dvome o presoji OPI. V tej zadevi je tako menilo, da OPI glede na očitno uspešnost tožeče stranke ne bi storil očitne napake pri presoji, če bi odločil, da se tožeča stranka vključi v skupino uradnikov, ki so napredovali, vendar ta ugotovitev ne pomeni, da bi bila ob nasprotni odločitvi o njenem nenapredovanju storjena očitna napaka pri presoji.

Iz navedenega je razvidno, da če je nadzor sodišča omejen na očitno napako pri presoji, je „dvom v korist uprave“.

5. Legitimno pričakovanje

Sodišče za uslužbence je v sodbi z dne 15. marca 2011 v zadevi *Mioni proti Komisiji* (F-28/10), zoper katero je bila pri Splošnem sodišču Evropske unije vložena pritožba) opozorilo, da tega, da uprava uradniku – celo več let – izplačuje denarne prejemke, ni mogoče samega po sebi šteti za natančno, brezpogojno in skladno zagotovilo, ker če bi bilo tako, bi bilo s kakršnokoli odločbo uprave, s katero bi bilo v prihodnje ali morda za nazaj zavrnjeno izplačevanje takih neupravičeno izplačanih prejemkov zadevni osebi, sistematično kršeno načelo legitimnih pričakovanj in bi tako člen 85 Kadrovskih predpisov o izterjavi neupravičenih plačil v veliki meri izgubil polni učinek.

6. Dolžnost skrbnega ravnanja

Sodišče za uslužbence je v sodbah z dne 17. februarja 2011 v zadevi *Strack proti Komisiji* (F-119/07) in z dne 15. septembra 2011 v zadevi *Esders proti Komisiji* (F-62/10) razsodilo, da so obveznosti uprave, ki izvirajo iz dolžnosti skrbnega ravnanja, veliko obsežnejše pri obravnavanju položaja uradnika, ki ima težave s fizičnim ali psihičnim zdravjem. V takem primeru mora uprava njegove zahteve preučiti še posebej razumevajoče.

Kariera uradnikov in uslužbencev

1. Natečaj

Sodišče za uslužbence je v zadevi, v kateri je bila izdana zgoraj navedena sodba *Angioi proti Komisiji*, razsodilo, da lahko uprava v postopku zaposlovanja zakonito določi jezik ali jezike, za katere se zahteva poglobljeno ali zadovoljivo znanje, če to zahtevajo potrebe službe ali delovnega mesta. Čeprav namreč tak pogoj *a priori* pomeni diskriminacijo na podlagi jezika, ki je načeloma prepovedana s Kadrovsкими predpisi, ga je mogoče objektivno in razumno utemeljiti z legitimnim ciljem v splošnem interesu v okviru kadrovske politike. Potreba po zagotavljanju, da ima osebje jezikovno znanje v zvezi z jeziki notranje komunikacije institucije, torej pomeni tak cilj. Poleg tega obstaja razumna sorazmernost med to zahtevo in želenim ciljem, saj se ne zahteva znanje več kot enega jezika notranje komunikacije.

2. Razpis prostega delovnega mesta

Sodišče za uslužbence je v zadevi, v kateri je bila izdana sodba z dne 28. junija 2011 v zadevi *AS proti Komisiji* (F-55/10, zoper katero je bila pri Splošnem sodišču Evropske unije vložena pritožba), razsodilo, da prehodne določbe Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, ki za nekatere uradnike iz nekdanjih kategorij C in D določajo karijerne omejitve, Komisiji ne dovoljujejo, da zgolj iz tega razloga za te uradnike pridrži nekatera delovna mesta in zato prepreči dostop do njih drugim uradnikom z enakim nazivom. Vztrajanje Komisije pri načelnem razlikovanju med uradniki z enakim nazivom iz enake funkcionalne skupine v zvezi z dostopom do nekaterih delovnih mest namreč ni skladno z enim od ciljev reforme Kadrovskih predpisov iz leta 2004, namreč združiti prejšnje kategorije B, C in D v eno funkcionalno skupino AST.

3. Napredovanje

a) Primerjava uspešnosti

Ker je Sodišče za uslužbence ugotovilo, da člen 43 Kadrovskih predpisov določa, da je treba le enkrat na dve leti pripraviti ocenjevalno poročilo, in da Kadrovski predpisi ne določajo, da mora imeti napredovalno obdobje enako periodičnost, je v sodbi z dne 10. novembra 2011 v zadevi *Merhzaoui proti Svetu* (F-18/09) odločilo, da Kadrovski predpisi ne izključujejo možnosti odločitve o napredovanju, ne da bi imel OPI na voljo nedavno pripravljeno ocenjevalno poročilo.

Poleg tega je Sodišče za uslužbence v zgoraj navedeni sodbi *AC proti Svetu* razsodilo, da čeprav so v členu 45(1) Kadrovskih predpisov kot tri glavna merila, ki jih je treba upoštevati pri primerjalni oceni uspešnosti, navedeni ocenjevalna poročila, znanje jezikov in raven odgovornosti, ta člen ne izključuje upoštevanja drugih dejavnikov, če bi ti lahko kazali na uspešnost uradnikov, ki so upravičeni do napredovanja.

Sodišče za uslužbence je v tej sodbi razsodilo, da ima uprava določeno polje proste presoje glede pomembnosti, ki jo pripiše kateremu koli od treh zgoraj navedenih meril, saj člen 45(1) Kadrovskih predpisov ne izključuje možnosti, da se navedena merila ponderirajo, če je to upravičeno.

Nazadnje je Sodišče za uslužbence v isti sodbi razsodilo tudi, da ni v nasprotju s členom 45 Kadrovskih predpisov, če se v ocenjevanje uspešnosti uradnikov vključijo le jeziki, katerih uporaba glede na dejanske zahteve službe prinaša dovolj veliko dodano vrednost, da se zdi potrebna za dobro delovanje službe.

b) Medinstitucionalna premestitev v napredovalnem obdobju

Sodišče za uslužbence je v zadevah, v katerih sta bila izdana sodba z dne 28. junija 2011 v zadevi *Mora Carrasco in drugi proti Parlamentu* (F-128/10) in sklep z dne 5. julija 2011 v zadevi *Alari proti Parlamentu* (F-38/11), razsodilo, da če uradnik lahko napreduje v letu, v katerem je premeščen iz ene institucije Unije v drugo, je za odločanje o njegovem napredovanju pristojen organ institucije izvora. Člen 45 Kadrovskih predpisov namreč določa, da uradniki napredujejo „po preučitvi primerjalnih odlik uradnikov, upravičenih do napredovanja“, OPI pa v praksi lahko primerja le preteklo uspešnost uradnikov, tako da je treba uspešnost premeščenih uradnikov primerjati z uspešnostjo uradnikov, ki so bili njihovi sodelavci v letu pred njihovo premestitvijo, to ocenjevanje pa je veljavno le, če ga opravi institucija izvora.

Prejemki in socialne ugodnosti uradnika

1. Letni dopust

Člen 4, prvi odstavek, Priloge V h Kadrovskim predpisom določa, da je treba dopust, pridobljen v koledarskem letu, načeloma izkoristiti v istem letu. Iz te določbe je tudi razvidno, da ima uradnik pravico do prenosa vseh neizkoriščenih dni dopusta v naslednje koledarsko leto, če letnega dopusta ni mogel koristiti iz razlogov, ki izhajajo iz potreb službe.

Sodišče za uslužbence se je oprlo na člen 7(1) Direktive 2003/88⁷, ki se v skladu s členom 1d(2) Kadrovskih predpisov uporablja za institucije, in razsodilo, da lahko tudi drugi razlogi, čeprav niso službeni, upravičujejo prenos vseh dni neizkoriščenega dopusta. Menilo je, da to velja še zlasti, če uradnik, ki je bil vse koledarsko leto ali del tega leta odsoten zaradi bolezni, iz tega razloga ni mogel izkoristiti dopusta (sodba z dne 25. maja 2011 v zadevi *Bombín Bombín proti Komisiji*, F-22/10).

V tem smislu je Sodišče za uslužbence razsodilo, da uradniku, ki zaradi nezmožnosti za delo ni mogel koristiti letnega dopusta, do katerega je bil upravičen, ob prenehanju delovnega razmerja ne sme biti odvzeta možnost izplačila denarnega nadomestila za neizkoriščen letni dopust (zgoraj navedena sodba z dne 15. marca 2011 v zadevi *Strack proti Komisiji*).

2. Socialna varnost

Sodišče za uslužbence je v sodbi z dne 28. septembra 2011 v zadevi *Allen proti Komisiji* (F-23/10) opozorilo, da je v skladu s splošnimi določbami za izvajanje glede povračila zdravstvenih stroškov za priznanje obstoja hude bolezni treba izpolnjevati štiri kumulativna merila. Ker pa so v skladu z navedenimi določbami ta merila medsebojno odvisna, se lahko s presojo enega od teh meril med zdravniškim pregledom spremeni presoja drugih. Če je torej mogoče ugotoviti, da eno od meril ni izpolnjeno, če se ga preizkusi posamično, lahko njegov preizkus ob upoštevanju presoje drugih meril privede do nasprotne ugotovitve, da je navedeno merilo izpolnjeno. Uradni zdravnik ali zdravniški svet torej ne more opraviti zgolj enega pregleda, temveč mora opraviti celosten in natančen pregled zdravstvenega stanja zadevne osebe in pri tem na splošno upoštevati štiri zgoraj navedena merila. Tak pregled je toliko nujnejši, ker postopek, ki je predviden v zvezi s priznanjem obstoja hude bolezni, ne vključuje enake ravni jamstva v smislu enakovrednosti strank kot postopki, določeni s členoma 73 (v zvezi s poklicnimi boleznimi in nesrečami) in 78 (v zvezi z invalidnostjo) Kadrovskih predpisov.

Pravice in obveznosti uradnika

Sodišče za uslužbence je v zgoraj navedeni sodbi *AS proti Komisiji* razsodilo, da bi uporaba dokumentov, za katere velja zdravniška molčečnost, v utemeljitev ugovora nedopustnosti na podlagi neobstoja pravnega interesa pomenila poseg javnega organa v pravico tožeče stranke do spoštovanja zasebnega življenja in ne bi sledila nobenemu od ciljev, ki so izčrpno naštetih v drugem odstavku člena 8 Evropske konvencije o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah (v nadaljevanju: EKČP), zlasti če se spor ni nanašal na zakonitost zdravniške odločitve.

Poleg tega je Sodišče za uslužbence v zadevi, v kateri je bila izdana sodba z dne 5. julija 2011 v zadevi *V proti Parlamentu* (F-46/09), razsodilo, da je prenos osebnih podatkov o zdravstvenem

⁷ Glej opombo 6.

stanju osebe, ki jih je zbrala institucija, tretjim osebam, vključno z drugo institucijo, sam po sebi poseg v zasebno življenje zadevne osebe, ne glede na to, kakšna bo poznejša uporaba tako posredovanih podatkov. Vendar je Sodišče za uslužbence opozorilo, da je temeljne pravice mogoče omejiti, če te omejitve dejansko ustrezajo ciljem v splošnem interesu in če glede na želeni cilj ne pomenijo pretiranega in nesprejemljivega posega, ki bi omejeval samo bistvo tako zaščitene pravice. Glede tega je Sodišče za uslužbence menilo, da se je treba ravnati v skladu s pogoji, določenimi s členom 8(2) EKČP.

Sodišče za uslužbence je pretehtalo interes Parlamenta, da se prepriča, ali je oseba, ki jo bo zaposlil, sposobna opravljati delo, ki ji bo določeno, in teže posega v pravico zadevne osebe do zasebnega življenja ter ugotovilo, da ta interes, čeprav je zdravniški pregled pred zaposlitvijo namenjen legitimnemu interesu institucij Unije, ki morajo imeti možnost opravljati svoje naloge, ne upravičuje prenosa posebej kočljivih podatkov, kot so zdravstveni podatki, med institucijama brez soglasja zainteresirane osebe.

V tej sodbi je Sodišče za uslužbence nato razsodilo, da je bila kršena Uredba št. 45/2001⁸. Ugotovilo je namreč, da so se zadevni osebni podatki obdelovali za drugačne namene, kakor so bili zbrani, ne da bi to spremembo namena izrecno dovoljevala notranja pravila Komisije ali Parlamenta. Ugotovilo je tudi, da ni bilo dokazano, da je prenos podatkov nujen za omogočanje spoštovanja obveznosti in posebnih pravic Parlamenta na področju delovnega prava, saj bi ta lahko tožečo stranko pozval, naj predloži podatke o svoji zdravstveni anamnezi, ali pa bi v svojih službah opravil potrebne zdravniške preglede.

Spori v zvezi s pogodbami

1. Sklenitev drugega aneksa k pogodbi o zaposlitvi za določen čas iz člena 2(a) Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev Evropske unije (v nadaljevanju: PZDU)

V zadevi, v kateri je bila izdana sodba Sodišča za uslužbence z dne 13. aprila 2011 v zadevi *Scheefer proti Parlamentu* (F-105/09), je bila tožeča stranka zaposlena za določen čas kot začasni uslužbenec na podlagi člena 2(a) PZDU. Ta zaposlitev je bila podaljšana s prvim aneksom in nato še z drugim, s katerim je bil „razveljavljen in nadomeščen“ prvi aneks, da bi se zaposlitev tožeče stranke podaljšala za novo obdobje. Toda v skladu s členom 8, prvi odstavek, PZDU se zaposlitev začasnega uslužbenca v smislu člena 2(a) PZDU lahko za določen čas podaljša samo enkrat in „vsaka naslednja obnovitev je za nedoločen čas“.

Sodišče za uslužbence je najprej razsodilo, da je treba ob upoštevanju Direktive 1999/70⁹ in določb okvirnega sporazuma, ki ji je priložen, zgoraj navedeni člen 8, prvi odstavek, razlagati tako, da se zagotovi njegovo široko področje uporabe, in uporabljati dosledno. Na podlagi tega je Sodišče za uslužbence menilo, da je treba šteti, da je bila pogodba tožeče stranke ne glede na formulacijo, ki je bila uporabljena v drugem aneksu, dvakrat podaljšana. Odločilo je torej, da je treba ta aneks *ipso iure* preoblikovati v zaposlitev za nedoločen čas zgolj na podlagi volje zakonodajalca in da iztek roka, določenega v tem aneksu, ni mogel povzročiti prenehanja zaposlitve tožeče stranke.

⁸ Uredba (ES) št. 45/2001 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. decembra 2000 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov v institucijah in organih Skupnosti in o prostem pretoku takih podatkov (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 13, zvezek 26, str. 102).

⁹ Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368).

Nazadnje je Sodišče za uslužbence razsodilo, da je bil z odločbo o „potrditvi“ prenehanja pogodbe ob izteku roka, določenega v drugem aneksu, bistveno spremenjen pravni položaj tožeče stranke, kot je izhajal iz člena 8, prvi odstavek, PZDU, in je torej ta odločba pomenila akt, ki posega v položaj in je bil sprejet v nasprotju s to določbo.

2. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, ki vsebuje klavzulo o odpovedi pogodbe zaradi neuspeha na natečaju

Sodišče za uslužbence je v zgoraj navedeni sodbi *Bennett in drugi proti UUNT* ugotovilo, da zaradi klavzule, ki omogoča odpoved pogodbe, če se zadevni uslužbenec ne uvrsti na rezervni seznam, oblikovan na podlagi javnega natečaja, te pogodbe ni mogoče opredeliti kot pogodbo za nedoločen čas, saj trajanja pogodbe – kot je razvidno iz določbe 3(1) okvirnega sporazuma, uveljavljenega z Direktivo 1999/70 – ni mogoče določiti le s „potekom določenega datuma“, temveč ga je mogoče določiti tudi z „dokončanjem določene naloge ali nastopom posebnega dogodka“, kot je oblikovanje rezervnega seznama na podlagi natečaja.

3. Nepodaljšanje pogodbe

Sodišče za uslužbence je v sklepu z dne 15. aprila 2011 v združenih zadevah *Daake proti UUNT* (F-72/09 in F-17/10) razsodilo, da čeprav dopis, s katerim se zgolj opozarja na določbe pogodbe, ki se nanašajo na datum njenega izteka, in ne vsebuje nobenega novega elementa v primerjavi z navedenimi določbami, ni akt, ki posega v položaj, pa je odločba o nepodalžanju lahko akt, ki posega v položaj, ki je ločen od zadevne pogodbe in je lahko predmet tožbe. Taka odločba, ki je sprejeta na podlagi ponovne preučitve interesa službe in položaja zadevne stranke, vsebuje nov element v primerjavi s prvotno pogodbo in ni mogoče šteti, da jo izključno potrjuje.

Nepogodbena odgovornost institucij

Sodišče za uslužbence je sodno prakso, v skladu s katero mora biti odgovornost za škodo, če je ta nastala po krivdi institucije in oškodovanca, deljena, razširilo na primere, v katerih je bila podana deljena krivda institucije in tretje osebe (zgoraj navedena sodba *Missir Mamachi di Lusignano proti Komisiji*).