

## Υπόθεση T-311/04

**José Luis Buendía Sierra**

**κατά**

**Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων**

«Υπάλληλοι — Προαγωγή — Περίοδος προαγωγών του 2003 — Απονομή μορίων προτεραιότητας»

Απόφαση του Πρωτοδικείου (πέμπτο πενταμελές τμήμα) της 19ης Οκτωβρίου  
2006 . . . . . Π - 4148

### Περίληψη της αποφάσεως

1. Υπάλληλοι — Προσφυγή — Βλαπτική πράξη  
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρα 45, 90 και 91)
2. Υπάλληλοι — Προσφυγή — Προηγούμενη διοικητική ένσταση  
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρα 45 και 90 § 2)

3. Υπάλληλοι — Προαγωγή — Συγκριτική εξέταση των προσόντων  
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρα 25, εδ. 2, 26, 43, 45 και 90 § 2)
4. Υπάλληλοι — Προαγωγή — Συγκριτική εξέταση των προσόντων  
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρο 45)
5. Υπάλληλοι — Προαγωγή — Συγκριτική εξέταση των προσόντων  
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρο 45)
6. Υπάλληλοι — Προαγωγή — Συγκριτική εξέταση των προσόντων  
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρο 45)
7. Υπάλληλοι — Προαγωγή — Συγκριτική εξέταση των προσόντων  
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρο 45)
8. Υπάλληλοι — Βλαπτική απόφαση — Διαδικασία εκδόσεως  
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρα 45, 90 § 2, και 91)
9. Υπάλληλοι — Προαγωγή — Συγκριτική εξέταση των προσόντων  
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρο 45)
10. Υπάλληλοι — Προαγωγή — Συγκριτική εξέταση των προσόντων  
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρο 45)
11. Υπάλληλοι — Προσφυγή — Ακυρωτική απόφαση — Αποτελέσματα  
(Άρθρο 233 ΕΚ, Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρο 45)

1. Στο πλαίσιο του συστήματος προαγωγών το οποίο θεσπίστηκε με εσωτερική ρύθμιση της Επιτροπής, βασίζεται στη σώρευση, με την πάροδο των ετών, των εκφραζομένων με μόρια προσόντων και όπου η διαδικασία προαγωγών περατώνεται με πράξη σύνθετης φύσεως, υπό την έννοια ότι περιλαμβάνει δύο διαφορετικές αποφάσεις της αρμόδιας για τους διορισμούς αρχής (στο εξής: ΑΔΑ), δηλαδή την απόφαση περί καταρτίσεως του πίνακα των προαγομένων και την απόφαση περί καθορισμού του συνολικού αριθμού μορίων των

υπαλλήλων, επί της οποίας και βασίζεται η πρώτη εκ των προαναφερθεισών αποφάσεων, η απόφαση αυτή περί καθορισμού του συνολικού αριθμού μορίων συνιστά αυτοτελή πράξη, η οποία μπορεί να αποτελέσει, αυτή καθαυτή, αντικείμενο διοικητικής ενστάσεως και, ενδεχομένως, ενδίκου προσφυγής, στο πλαίσιο των ένδικων βοηθημάτων που προβλέπει ο ΚΥΚ. Συγκεκριμένα, σ' ένα τέτοιο σύστημα, η απονομή των μορίων ενός ορισμένου έτους έχει επιπτώσεις και πέραν της συγκεκριμένης περιόδου προαγωγών, οι

οποίες μπορούν να επηρεάσουν περισσότερες περιόδους προαγωγών, παράγοντας δεσμευτικά έννομα αποτελέσματα δυνάμενα να επηρεάσουν τα συμφέροντα του υπαλλήλου μεταβάλλοντας ουσιωδώς τη νομική θέση του.

Συνεπώς, υπάλληλος το όνομα του οποίου περιλαμβάνεται στον πίνακα των προαγομένων μπορεί, εφόσον αμφισβητεί τον συνολικό αριθμό μορίων που του απένειμε η ΑΔΑ και, επομένως, το υπόλοιπο που διατηρεί για τα προσεχή έτη, να υποβάλει διοικητική ένσταση και, ενδεχομένως, να ασκήσει προσφυγή στρεφόμενη μόνον κατά της πράξεως απονομής μορίων, η οποία παράγει, έναντι αυτού, έννομα αποτελέσματα δεσμευτικού και οριστικού χαρακτήρα.

Είναι, ομοίως, δυνατό μη προαγόμενος υπάλληλος που δεν επιθυμεί να προσβάλει την απόφαση περί μη προαγωγής του κατά την επίμαχη περίοδο αλλά αποκλειστικά την άρνηση να του απονεμηθεί ορισμένος αριθμός μορίων, με τα οποία δεν θα μπορούσε να συμπληρώσει το όριο προαγωγής, να κινήσει όμοια διαδικασία.

Εξάλλου, υπάλληλος που δεν προάγεται εξαιτίας της, κατ' αυτόν άδικης, απονομής ανεπαρκούς για τη συμπλήρωση του ορίου προαγωγής αριθμού μορίων, μπορεί να ασκήσει προσφυγή στρεφόμενη, ταυτόχρονα, τόσο κατά της απόφασής της ΑΔΑ περί καθορισμού του συνολικού αριθμού μορίων όσο και κατ'

αυτής περί καταρτίσεως του πίνακα των προαγομένων υπαλλήλων. Μολονότι αυτές οι δύο πράξεις μπορούν, πράγματι, να διακριθούν νομικώς και να αποτελέσουν αντικείμενο διαφορετικών αιτημάτων ακυρώσεως, είναι βέβαιο ότι, στην πραγματικότητα, συνδέονται στενά μεταξύ τους σε περίπτωση μη προαγωγής, δεδομένου ότι η δεύτερη πράξη εξαρτάται αναγκαστικά και αποκλειστικά από τον συνολικό αριθμό μορίων που απονέμονται στον υπάλληλο σε σχέση με το όριο προαγωγής, εκτός από την περίπτωση στην οποία, μολονότι συμπλήρωσε το όριο αυτό και εντάχθηκε στην ομάδα των *ex aequo*, δηλαδή την ομάδα των υπαλλήλων που έχουν συμπληρώσει το όριο προαγωγής, αλλά των οποίων ο αριθμός υπερβαίνει τον αριθμό των υπαλλήλων που είναι πράγματι δυνατό να προαχθούν, ο υπάλληλος αυτός δεν προήχθη βάσει δευτερευούσης σημασίας εκτιμήσεων σχετικών με την αρχαιότητα στον βαθμό ή την αρχή των ίσων ευκαιριών.

Στην τελευταία περίπτωση αυτή, ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος μπορεί να ασκήσει εγκύρως προσφυγή στρεφόμενη μόνο κατά της τελικής αποφάσεως της ΑΔΑ περί καταρτίσεως του πίνακα των προαγομένων υπαλλήλων, λόγω πλάνης εκτιμήσεως στην οποία υπέπεσε η ΑΔΑ κατατάσσοντας τους υπαλλήλους της ομάδας των *ex aequo*.

(βλ. σκέψεις 82, 88-94)

2. Στο πλαίσιο του συστήματος προαγωγών το οποίο θεσπίστηκε με εσωτερική ρύθμιση της Επιτροπής, βασίζεται στη σώρευση, με την πάροδο των ετών, των εκφραζομένων με μόρια προσόντων και όπου η διαδικασία προαγωγών περατώνεται με πράξη σύνθετης φύσεως, υπό την έννοια ότι περιλαμβάνει δύο διαφορετικές αποφάσεις της ΑΔΑ, δηλαδή την απόφαση περί καταρτίσεως του πίνακα των προαγομένων και την απόφαση περί καθορισμού του συνολικού αριθμού μορίων των υπαλλήλων, επί της οποίας και βασίζεται η πρώτη εκ των προαναφερθεισών αποφάσεων, ως χρόνος ενάρξεως της τρίμηνης προθεσμίας για την υποβολή διοικητικής ενστάσεως στρεφόμενης κατά των δύο αποφάσεων αυτών πρέπει να ορισθεί, για λόγους ασφάλειας δικαίου, ίσης μεταχειρίσεως και χρηστής διοικήσεως, η ημερομηνία κατά την οποία ο υπάλληλος λαμβάνει όντως γνώση του ατομικού φακέλου του προαγωγής όπως αυτός έχει ενημερωθεί στο εσωτερικό σύστημα πληροφορικής του οργάνου, υπό την προϋπόθεση ότι ο υπάλληλος συμβουλευθήκε τον φάκελο αυτό εντός εύλογης προθεσμίας από τη δημοσίευση του συγκεφαλαιωτικού σημειώματος δια του οποίου κατέστη γνωστό ότι ήταν διαθέσιμα στο σύστημα αυτό στοιχεία σχετικά με την απονομή των μορίων.

Συγκεκριμένα, σ' ένα τέτοιο σύστημα προαγωγών, η δημοσίευση του πίνακα των προαγομένων, ο οποίος περιλαμβάνει μόνο τα ονόματα και τις οργανικές θέσεις των ενδιαφερομένων, δεν καθιστά δυνατό να λάβουν οι ενδιαφερόμενοι υπάλληλοι πλήρη γνώση της, φύσει σύνθετης, βλαπτικής πράξεως με την οποία περατώνεται η διαδικασία προαγωγών, οπότε ο υπάλληλος μπορεί να λάβει γνώση του συνολικού αριθμού

μορίων του και της αναλύσεώς τους μόνο συμβουλευόμενος τον ατομικό του φάκελο προαγωγών.

(βλ. σκέψεις 105, 111-112, 115, 118, 121)

3. Το σύστημα προαγωγών το οποίο θεσπίστηκε με εσωτερική ρύθμιση της Επιτροπής και βασίζεται στον ποσοτικό προσδιορισμό των προσόντων, χαρακτηριστικό γνώρισμα του οποίου είναι η ετήσια απονομή μορίων διαφόρων ειδών στους υπαλλήλους, ορισμένα εκ των οποίων —τα «μόρια αξιολογήσεως» — προκύπτουν από τη μετατροπή της βαθμολογίας που έλαβε ο υπάλληλος κατά την περιοδική αξιολόγησή του βάσει του άρθρου 43 του ΚΥΚ, ενώ άλλα —τα «μόρια προτεραιότητας» — χορηγούνται συμπληρωματικά και δεν έχουν, από μόνα τους, καθοριστικό χαρακτήρα ως προς την προαγωγή, αποσκοπούν δε στην ανταμοιβή των υπαλλήλων που υπερέβησαν τους ατομικούς τους στόχους ή άσκησαν, επιτυχώς, πρόσθετα καθήκοντα προς το συμφέρον του οργάνου, δεν αντιβαίνει στην αρχή της ίσης μεταχειρίσεως και στο άρθρο 45 του ΚΥΚ, καθόσον αυτά τα δύο είδη μορίων αποβλέπουν στο να ανταμείψουν τα προσόντα, η δε απονομή τους πρέπει πάντοτε να αιτιολογείται αξιοκρατικά.

Στο σύστημα αυτό, όπου η διαδικασία προαγωγών περατώνεται με πράξη σύνθετης φύσεως, υπό την έννοια ότι περιλαμβάνει δύο διαφορετικές αποφάσεις της ΑΔΑ, δηλαδή την απόφαση περί καταρτίσεως του πίνακα των προα-

γομένων και την απόφαση περί καθορισμού του συνολικού αριθμού μορίων των υπαλλήλων, επί της οποίας και βασίζεται η πρώτη εκ των προαναφερθεισών αποφάσεων, η έλλειψη αιτιολογίας των αποφάσεων περί της απονομής των μορίων προτεραιότητας δεν αντιβαίνει στο άρθρο 25, δεύτερο εδάφιο, του ΚΥΚ, το οποίο δεν επιβάλλει υποχρέωση αιτιολογήσεως προτάσεων, συστάσεων ή γνωμών που δεν είναι βλαπτικές αυτοτελώς και το οποίο δεν αφορά τις προπαρασκευαστικές πράξεις, δεδομένου ότι η υποχρέωση αιτιολογήσεως τηρείται εφόσον η ΑΔΑ αιτιολογεί την απόφασή της περί απορρίψεως διοικητικής ενστάσεως που υποβλήθηκε βάσει του άρθρου 90, παράγραφος 2, του ΚΥΚ.

Επίσης, η απονομή μορίων προτεραιότητας δεν αντιβαίνει στο άρθρο 26 του ΚΥΚ, σκοπός του οποίου είναι να διασφαλίζει το δικαίωμα άμυνας του υπαλλήλου, αποτρέποντας την εκ μέρους της ΑΔΑ λήψη αποφάσεων που επηρεάζουν την υπηρεσιακή κατάσταση και τη σταδιοδρομία του και στηρίζονται σε πραγματικά περιστατικά που αφορούν τη συμπεριφορά του, τα οποία δεν αναφέρονται στον ατομικό του φάκελο, καθόσον τα μόρια αυτά απονέμονται κατόπιν εξετάσεως των αποτελεσμάτων των εκθέσεων εξελίξεως σταδιοδρομίας (στο εξής: ΕΕΣ) και λαμβανομένων υπόψη των προσόντων των ενδιαφερομένων υπαλλήλων, όπως καταγράφονται στις εκθέσεις αυτές, η κατάρτιση των οποίων εντάσσεται σε μια σύνθετη διαδικασία στην οποία μετέχουν ενεργά οι υπάλληλοι σύμφωνα με το άρθρο 43 του ΚΥΚ, κατά το οποίο η περιοδική έκθεση κοινοποιείται στον ενδιαφερόμενο «ο οποίος έχει την ευχέρεια να επισυνάπτει κάθε παρατήρηση που θεωρεί χρήσιμη». Επιπλέον, δεν χωρεί επίκληση προσβολής των δικαιωμάτων

άμυνας προκειμένου περί των αποφάσεων απονομής των μορίων αυτών, οι οποίες αποτελούν απλώς πράξεις προπαρασκευαστικές των αποφάσεων περί καθορισμού του συνολικού αριθμού των μορίων προαγωγής και κυρώσεως του πίνακα των προαγομένων, δεδομένου ότι δεν τίθεται ζήτημα επικλήσεως δικαιωμάτων άμυνας στην περίπτωση τέτοιων πράξεων αλλά μόνο στην περίπτωση των βλαπτικών.

(βλ. σκέψεις 129-138, 143-147, 152, 155-157)

4. Στο πλαίσιο του συστήματος προαγωγών το οποίο θεσπίστηκε με εσωτερική ρύθμιση της Επιτροπής και βασίζεται στον ποσοτικό προσδιορισμό των προσόντων, χαρακτηριστικό γνώρισμα του οποίου είναι η ετήσια απονομή μορίων διαφόρων ειδών στους υπαλλήλους, ορισμένα εκ των οποίων —τα «μόρια αξιολογήσεως»— προκύπτουν από τη μετατροπή της βαθμολογίας που έλαβε ο υπάλληλος κατά την περιοδική αξιολόγησή του βάσει του άρθρου 43 του ΚΥΚ, ενώ άλλα —τα «μόρια προτεραιότητας»— αποσκοπούν στην ενίσχυση των εχόντων τα περισσότερα προσόντα υπαλλήλων, προκειμένου να αυξήσουν τις πιθανότητες προαγωγής τους, τόσο η ύπαρξη ποσοστώσεως για την απονομή των μορίων της δεύτερης κατηγορίας στο πλαίσιο κάθε γενικής διευθύνσεως όσο και η υπόδειξη ενός στόχου ως προς τον μέσο όρο για την απονομή των μορίων της πρώτης κατηγορίας δεν μπορούν να περιορίσουν τη διακριτική ευχέρεια των αξιολογητών κατά τρόπο που αντιβαίνει στο άρθρο 45 του ΚΥΚ, στην αρχή της ίσης μεταχειρίσεως και στην αρχή της εξελίξεως στη σταδιοδρομία. Αντίθετα, οι δύο μηχανισμοί αυτοί μπορούν να ευνοήσουν την ουσιαστική έκφραση μιας

αξιολογήσεως αντιπροσωπευτικής των προσόντων των υπαλλήλων, εξασφαλίζοντας παράλληλα τον υψηλότερο βαθμό συγκρισιμότητας των αξιολογήσεων στο σύνολο των γενικών διευθύνσεων της Επιτροπής και, συνακόλουθα, την ίση μεταχείριση των υπαλλήλων αυτών. Συναφώς, η συγκριτική εξέταση των προσόντων πρέπει, στην πράξη, να διενεργείται επί ίσοις όροις και βάσει συγκρίσιμων πηγών πληροφοριών.

Προκειμένου περί της ποσοτώσεως των μορίων προτεραιότητας ανά γενική διεύθυνση, αυτή τείνει στην επίτευξη του γενικού σκοπού των μορίων προτεραιότητας, δηλαδή την ενίσχυση των εχόντων τα περισσότερα προσόντα υπαλλήλων, προκειμένου να αυξήσουν τις πιθανότητες προαγωγής τους. Πράγματι, ο καθορισμός συγκεκριμένου αριθμού διαθεσίμων μορίων μπορεί να αναγκάσει τις γενικές διευθύνσεις να προβούν σε μια τέτοια επιλογή. Ο στόχος αυτός είναι συμβατός με το άρθρο 45 του ΚΥΚ, την ίση μεταχείριση και την εξέλιξη στη σταδιοδρομία.

Όσον αφορά τον στόχο ως προς τον μέσο όρο των μορίων αξιολογήσεως, στην τήρηση του οποίου παροτρύνει το σύστημα αυτό προαγωγών χωρίς να τον επιβάλλει ως απόλυτη υποχρέωση, το γεγονός ότι οι γενικές διευθύνσεις λαμβάνουν υπόψη τον στόχο αυτό ουδόλως συνεπάγεται περιορισμό της ελευθερίας κρίσεως των γενικών διευθύνσεων κατά τρόπο που αντιβαίνει στο άρθρο 45 του ΚΥΚ, στην αρχή της ίσης μεταχειρίσεως και στην αρχή της εξελίξεως στη σταδιοδρομία. Συγκεκριμένα, αυτός ο μέσος όρος, ο οποίος εκφράζει μαθηματικά την αξιολόγηση της αποδόσεως ενός μέσου υπαλλήλου, δεν απαγορεύει στους αξιολογητές να κάνουν χρήση μιας εξαιρετικά ευρείας κλίμακας βαθμολογίας, ακόμη και σε συνδυασμό με όρια ενδεικτικού και όχι δεσμευτικού χαρακτήρα που προκύπτουν από την παρα-

τήρηση του τρόπου με τον οποίο απονέμονται γενικά οι προαγωγές στο παρελθόν. Επίσης, ένας τέτοιος μέσος όρος δεν περιορίζει τη δυνατότητα των αξιολογητών να διαφοροποιούν τις κρίσεις που αφορούν ατομικά την απόδοση κάθε υπαλλήλου αναλόγως του αν η απόδοση αυτή είναι κατώτερη ή ανώτερη αυτού του μέσου όρου, καθόσον οι αξιολογητές έχουν τη δυνατότητα διαφοροποιήσεως των κρίσεων τους για τους υπαλλήλους. Ο στόχος ως προς τον μέσο όρο αποτρέπει τον κίνδυνο γενικεύσεως της πρακτικής της χορηγήσεως υψηλών βαθμών, υποχρεώνοντας τους αξιολογητές να συγκρίνουν πιο προσεκτικά τα ατομικά προσόντα κάθε υπαλλήλου, και καθιστά ομοίως δυνατή τη μείωση του κινδύνου μιας ανομοιογένειας όσον αφορά τους μέσους όρους της βαθμολογίας μεταξύ των διαφόρων γενικών διευθύνσεων, η οποία δεν θα ήταν δυνατό να δικαιολογηθεί βάσει αντικειμενικών κρίσεων σχετικών με τα προσόντα των βαθμολογούμενων υπαλλήλων. Ένας τέτοιος μέσος όρος, τέλος, λαμβάνει υπόψη την συνηθέστερα παρατηρούμενη πραγματικότητα, δηλαδή την ομοιογενή κατανομή των βαθμολογούμενων υπαλλήλων γύρω από το μέσο επίπεδο προσόντων, τη δυνατότητα αποκλίσεως από τον στόχο ως προς τον μέσο όρο εφόσον η ειδική κατάσταση μιας γενικής διευθύνσεως δεν συμπίπτει με τη συνήθη πραγματικότητα και τη δυνατότητα των υπαλλήλων να ασκήσουν ενδικοφανή προσφυγή κατόπιν εξετάσεως της οποίας ενδέχεται η ΑΔΑ να τους απονείμει ένα ή περισσότερα μόρια προτεραιότητας εκτός της ποσότητας της γενικής διευθύνσεως, δυνατότητες επαρκείς για να αντιμετωπισθούν οι δυσχέρειες που προκαλούνται στις υπηρεσίες όπου συγκεντρώνονται εξαιρετικά στελέχη.

(βλ. σκέψεις 169, 172-177, 179-183, 187)

5. Είναι ίδιον της τροποποιήσεως μιας ρυθμίσεως η δημιουργία νέων καταστάσεων σ' ένα δεδομένο χρονικό σημείο λαμβανομένων όμως υπόψη εκείνων που έχουν ήδη δημιουργηθεί. Στο πλαίσιο του συστήματος προαγωγών το οποίο θεσπίστηκε με εσωτερική ρύθμιση της Επιτροπής και βασίζεται στον ποσοτικό προσδιορισμό των προσόντων, χαρακτηριστικό γνώρισμα του οποίου είναι η ετήσια απονομή μορίων διαφόρων ειδών στους υπαλλήλους, εναπόκειται στην ΑΔΑ να οργανώσει τη μετάβαση στο νέο πλαίσιο των κανόνων περί προαγωγών, αντιμετωπίζοντας τα προβλήματα που αναγκαστικά συνεπάγεται η αλλαγή του ρυθμιστικού πλαισίου, τα οποία ενδέχεται να την υποχρεώσουν να παρεκκλίνει, προσωρινώς και εντός ορισμένων ορίων, από την αυστηρή εφαρμογή των κανόνων και των αρχών που εφαρμόζονται συνήθως στις υπό κρίση καταστάσεις. Εντούτοις, τέτοιες παρεκκλίσεις πρέπει να δικαιολογούνται από τα προβλήματα που αναγκαστικά συνεπάγεται η μεταβατική περίοδος και δεν πρέπει να υπερβαίνουν, ως προς τη διάρκεια ή το περιεχόμενό τους, τα απαραίτητα για τη διασφάλιση μιας ομαλής μεταβάσεως από το ένα καθεστώς στο άλλο. Συναφώς, προκειμένου να ληφθούν υπόψη τα προσόντα που είχαν συγκεντρώσει στον βαθμό κατάτάξεώς τους οι υπάλληλοι που υπηρετούσαν κατά το χρονικό σημείο έναρξεως της ισχύος του εν λόγω συστήματος, οι μεταβατικές ρυθμίσεις προβλέπουν την απονομή διαφόρων μεταβατικών μορίων στους υπαλλήλους αυτούς.

Προκειμένου περί των μορίων προτεραιότητας που απονέμονται αυτεπαγγέλτως στους υπαλλήλους ανά έτος υπηρεσίας στον βαθμό, με ορισμένο ανώτατο όριο, ο αριθμός αυτός ετών μπορεί να θεωρηθεί ως αντικειμενική, αν

και μερική μόνον, ένδειξη των προσόντων που έχει συγκεντρώσει ένας υπάλληλος, με αποτέλεσμα η αρχαιότητα στον βαθμό να λαμβάνεται υπόψη κατά τρόπο αντίθετο προς τους κανόνες που διέπουν καταρχήν τις διαδικασίες προαγωγής. Πάντως, η καθιέρωση ενός συστήματος που χαρακτηρίζεται από τον ποσοτικό προσδιορισμό των προσόντων και την υποχρέωση των υπαλλήλων να συμπληρώσουν ένα ορισμένο όριο, που αντιστοιχεί σε άθροισμα μορίων αξιολογήσεως και μορίων προτεραιότητας, προκειμένου να μπορούν να προαχθούν, συνεπάγεται ότι λαμβάνονται υπόψη τα προσόντα που έχουν συγκεντρώσει οι υπάλληλοι μετά από την τελευταία προαγωγή τους, με τη μορφή απονομής ορισμένου αριθμού μορίων και σύμφωνα με μέθοδο που τηρεί την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως. Το μέτρο της αυτόματης απονομής μορίων προτεραιότητας αναλόγως της αρχαιότητας στον βαθμό ανταποκρίνεται σ' αυτήν τη συνδεόμενη με τη μετάβαση επιτακτική ανάγκη, ενώ οι διατάξεις που περιορίζουν την έκτασή του, όπως ο περιορισμός της εφαρμογής του μέτρου στην πρώτη μόνο περίοδο προαγωγών από την έναρξη της ισχύος του νέου συστήματος, η πολύ περιορισμένη βαρύτητα των μορίων αυτών στο σύνολο των μορίων που ενδέχεται να απονεμηθούν, καθώς και το γεγονός ότι η προαγωγή ενός υπαλλήλου προϋποθέτει ότι αυτός έχει συγκεντρώσει έναν ορισμένο αριθμό άλλων μορίων στην τελευταία ΕΕΣ του, επιτρέπουν να συναχθεί ότι η ΑΔΑ δεν υπερέβη τα απαραίτητα για τη διασφάλιση μιας ομαλής μεταβάσεως από το ένα καθεστώς στο άλλο.

Όσον αφορά τα δύο, κατ' ανώτατο όριο, μεταβατικά μόρια προτεραιότητας ανά υπάλληλο, τα οποία μπορεί να απονεμίει

η ΑΔΑ κατόπιν προτάσεως των επιτροπών παραγωγών, αυτά θεσπίστηκαν προκειμένου να επιλυθούν, κατά δίκαιο τρόπο, τα ιδιαίτερα προβλήματα που σχετίζονται με τη μετάβαση από το παλαιό στο νέο σύστημα. Ο ειδικότερος αυτός σκοπός εντάσσεται αναπόσπαστα στον γενικότερο σκοπό όλων των μεταβατικών μορίων στα οποία καταλέγονται τα εν λόγω μέρη, δηλαδή στον συνυπολογισμό των προσόντων που έχει συγκεντρώσει ένας υπάλληλος μετά την τελευταία παραγωγή του, με συνέπεια η διάταξη περί απονομής τους να μην αντιβαίνει, αυτή καθαυτή, στο άρθρο 45 του ΚΥΚ. Το γεγονός ότι η απονομή τους θα μπορούσε να οδηγήσει σε αυθαίρετες παραγωγές απορρέει από την εξατομικευμένη εφαρμογή της διάταξης αυτής και όχι από τον κατ' ουσίαν παράνομο χαρακτήρα της.

Προκειμένου περί των μεταβατικών μορίων προτεραιότητας που μπορούν να απονεμηθούν στους υπαλλήλους που είχαν προταθεί για παραγωγή κατά την προηγούμενη περίοδο αλλά δεν προήχθησαν τελικώς, ούτε αυτά αντιβαίνουν στο άρθρο 45 του ΚΥΚ. Συγκεκριμένα, μολονότι πρακτική που συνίσταται στην αυτόματη παραγωγή ενός προταθέντος κατά την προηγούμενη περίοδο παραγωγών και μη προαχθέντος παραβιάζει την κατά την ως άνω διάταξη αρχή της συγκριτικής εξέτασης των προσόντων των παραγωγικών υπαλλήλων, αντιθέτως, η ΑΔΑ έχει, καταρχήν, τη δυνατότητα να λάβει υπόψη, στο πλαίσιο της συγκριτικής εξέτασης των προσόντων, το γεγονός ότι ένας υπάλληλος είχε ήδη προταθεί για παραγωγή κατά την προηγούμενη περίοδο, υπό την προϋπόθεση ότι δεν έπαψε να συγκεντρώνει τα απαιτούμενα προσόντα και ότι τα προσόντα του θα εκτιμηθούν σε σχέση με αυτά των λοιπών υποψηφίων για παρα-

γωγή, όπως συμβαίνει στην περίπτωση των μεταβατικών ρυθμίσεων που εφήρμοσε η Επιτροπή.

Τέλος, η Επιτροπή δεν υπείχε καμία υποχρέωση να υιοθετήσει, ως σύστημα μετατροπής των προηγούμενων βαθμολογιών, το λεγόμενο σύστημα του μέσου όρου των αναλυτικών κρίσεων ή αυτό που εφήρμοσαν άλλα όργανα και το οποίο φέρεται ότι θίγει σε μικρότερο βαθμό τον κανόνα της παραγωγής βάσει προσόντων. Συγκεκριμένα, η τροποποίηση των μεθόδων που εφαρμόζονται προκειμένου περί των παραγωγών των υπαλλήλων σκοπεύει, εξ ορισμού, στην αντιμετώπιση ορισμένων δυσχερειών που απορρέουν από την εφαρμογή των παλαιότερων κανόνων. Αποτελεί, επομένως, εγγενές στοιχείο μιας τέτοιας διαδικασίας μεταρρυθμίσεως, για την εκτίμηση της αναγκαιότητας της οποίας η διοίκηση διαθέτει ευρεία διακριτική ευχέρεια, το να τίθεται επί νέων βάσεων, σε ορισμένο χρονικό σημείο, η αξιολόγηση των προσόντων των υπαλλήλων. Δεν είναι δυνατόν να ζητείται από τη διοίκηση, στο πλαίσιο του νέου καθεστώτος, να λαμβάνει υπόψη καθ' ολοκληρία και κατά τρόπο πανομοιότυπο, τις βαθμολογίες που είχαν λάβει οι υπάλληλοι υπό το παλαιό καθεστώς, καθόσον τούτο θα είχε ως σχεδόν αναπόφευκτη συνέπεια να στερήσει κάθε ουσιαστικό περιεχόμενο από τη μεταρρύθμιση της διαδικασίας παραγωγών, και αυτό μάλιστα χωρίς να υφίσταται δικαίωμα των υπαλλήλων ως προς τη διατήρηση της ισχύουσας ρυθμίσεως.

(βλ. σκέψεις 204-211, 213-218, 220)



6. Δεν αντιβαίνει στο άρθρο 45 του ΚΥΚ η διάταξη του συστήματος προαγωγών το οποίο θεσπίστηκε με εσωτερική ρύθμιση της Επιτροπής περί δυνατότητας απονομής μορίων προτεραιότητας στους υπαλλήλους ως αναγνώριση της ασκήσεως πρόσθετων καθηκόντων προς το συμφέρον του οργάνου, δεδομένου ότι τα μόρια αυτά μπορούν να ανταμείβουν μόνον την άσκηση καθηκόντων διαφορετικών από τις συνήθεις δραστηριότητες του υπαλλήλου, η οποία δεν υπόκειται σε ετήσια αξιολόγηση και, επομένως, δεν αποτελεί τη βάση απονομής μορίων αξιολογήσεως. Κατά τα λοιπά, το νομικό πλαίσιο που θέσπισε η Επιτροπή επιτρέπει, εν πάση περιπτώσει, στην ΑΔΑ να αποφύγει έναν υπολογισμό εις διπλούν των προσόντων.

(βλ. σκέψεις 236, 240)

7. Στο πλαίσιο του συστήματος προαγωγών το οποίο θεσπίστηκε με εσωτερική ρύθμιση της Επιτροπής και βασίζεται στον ποσοτικό προσδιορισμό των προσόντων, χαρακτηριστικό γνώρισμα του οποίου είναι η ετήσια απονομή μορίων διαφόρων ειδών στους υπαλλήλους, η αυστηρή εφαρμογή του κανόνα, σύμφωνα με τον οποίο κάθε γενική διύθυνση έχει στη διάθεσή της για κατανομή μια ποσότητα μορίων προτεραιότητας ίση με 2,5 φορές τον αριθμό των υπαλλήλων που είναι ακόμη προαγωγιμοί λαμβανομένου υπόψη του βαθμού τους και ο οποίος εξαρτά την απονομή τους από ένα λόγο κατανομής μεταξύ των υπαλλήλων με την καλύτερη από-

δοση και των υπολοίπων υπαλλήλων, στις γενικές διευθύνσεις το έμφυχο δυναμικό των οποίων ανά βαθμό είναι μάλλον ολιγάριθμο καταλήγει σε σημαντική μείωση του αριθμού των μορίων προτεραιότητας, τα οποία πρέπει να κατανεμηθούν μεταξύ των υπαλλήλων που εργάζονται σ' αυτές, μείωση επιζήμια για τους υπαλλήλους αυτούς. Επομένως, η θέση των ανωτέρω υπαλλήλων είναι αντικειμενικά διαφορετική από αυτήν των συναδέλφων τους που εργάζονται σε σημαντικού μεγέθους γενικές διευθύνσεις ή υπηρεσίες, γεγονός που εξηγεί και δικαιολογεί, προκειμένου να τηρηθούν οι αρχές της ίσης μεταχειρίσεως και της εξελίξεως στη σταδιοδρομία, μια διαφορετική αντιμετώπιση, όπως η προβλεπόμενη από την ειδική διάταξη που ορίζει ότι, προκειμένου περί των υπαλλήλων που υπηρετούν σε γενικές διευθύνσεις και υπηρεσίες οι οποίες διαθέτουν στο δυναμικό τους λιγότερους από τέσσερις υπαλλήλους σ' ένα συγκεκριμένο βαθμό, ο συνολικός αριθμός των διαθέσιμων μορίων προτεραιότητας είναι ίσος με δέκα και η απονομή τους δεν υπόκειται στον λόγο κατανομής που ισχύει γενικώς για τους άλλους υπαλλήλους.

(βλ. σκέψεις 246-250)

8. Ο ΚΥΚ και η εσωτερική ρύθμιση της Επιτροπής που καθιερώνουν σύστημα προαγωγών που βασίζεται στον ποσοτικό προσδιορισμό των προσόντων, χαρακτηριστικό γνώρισμα του οποίου είναι η ετήσια απονομή μορίων διαφόρων ειδών στους υπαλλήλους, δεν επιβάλλουν κάποιον τύπο όσον αφορά την έκδοση των αποφάσεων περί απονομής των μορίων αυτών ή των αποφάσεων που εκδίδονται επί των ενδικοφανών προσφυγών οι οποίες ασκούνται ενώπιον της ΑΔΑ κατά της απονομής

αυτής. Ειδικότερα, το άρθρο 90, παράγραφος 2, του ΚΥΚ, το οποίο προβλέπει ότι οι υπάλληλοι μπορούν να υποβάλουν στην ΑΔΑ «διοικητική ένσταση κατά πράξεως», δεν αποκλείει ότι μια τέτοια πράξη μπορεί να εκδοθεί με τύπο διαφορετικό του εγγράφου. Συνεπώς, η αρμόδια αρχή μπορεί να εκδίδει τέτοιες αποφάσεις θέτοντας ηλεκτρονική υπογραφή επί ενός ηλεκτρονικού εγγράφου που είχε συνταχθεί προς τούτο, στο πλαίσιο ενός μηχανογραφημένου συστήματος, χωρίς η απόφαση να περιβληθεί τον έγγραφο τύπο.

(βλ. σκέψεις 255-256)

9. Στο πλαίσιο του συστήματος προαγωγών το οποίο θεσπίστηκε με εσωτερική ρύθμιση της Επιτροπής και βασίζεται στον ποσοτικό προσδιορισμό των προσόντων, χαρακτηριστικό γνώρισμα του οποίου είναι η ετήσια απονομή μορίων διαφόρων ειδών στους υπαλλήλους, η απονομή των μορίων προτεραιότητας, τα οποία σκοπούν να ανταμείψουν τους υπαλλήλους με τα περισσότερα προσόντα, προκειμένου να αυξήσουν τις πιθανότητες προαγωγής τους, πρέπει να στηρίζεται σε εκτιμήσεις σχετικές με τα ιδιαίτερα προσόντα των υπό κρίση υπαλλήλων, ενώ η αρχαιότητα στον βαθμό δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να αποτελέσει καθοριστικό παράγοντα για την απονομή τους. Συνεπώς, δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βασικό κριτήριο για την απονομή των μορίων προτεραιότητας το συνολικό άθροισμα των μορίων αξιολογήσεως, τα οποία προκύπτουν από τη μετατροπή της βαθμολογίας που έλαβε ο υπάλληλος κατά την περιοδική αξιολόγησή του βάσει του άρθρου 43 του ΚΥΚ, και των μεταβατικών μορίων προτεραιότητας, τα οποία απονέμονται αυτεπαγγέλτως

στους υπαλλήλους, με ορισμένο ανώτατο όριο, ανά έτος υπηρεσίας στον βαθμό, δεδομένου ότι ένα τέτοιο κριτήριο μπορεί να έχει ως αντικειμενική συνέπεια το να ευνοήσει τους υπαλλήλους με μεγαλύτερη αρχαιότητα στον βαθμό. Συναφώς, η διοίκηση μπορεί να παρεκκλίνει προσωρινά και εντός ορισμένων ορίων από την αυστηρή εφαρμογή των κανόνων και των παγίων αρχών που εφαρμόζονται συνήθως στις διαδικασίες προαγωγών αποκλειστικά και μόνον για να ανταποκριθεί σε επιτακτική ανάγκη σχετική με τη μετάβαση από το παλαιό στο νέο καθεστώς προαγωγών και για να συνεκτιμήσει τις δυσχέρειες που είναι εγγενείς στη μετάβαση από ένα τρόπο διαχείρισεως σε άλλο, ενώ τα μόρια προτεραιότητας συνιστούν άγιο και όχι προσωρινό στοιχείο του νέου συστήματος προαγωγών, ο δε στόχος να ληφθούν υπόψη τα προσόντα που είχαν συγκεντρώσει στον βαθμό τους οι υπάλληλοι που υπηρετούσαν στην Επιτροπή κατά το χρονικό σημείο ενάρξεως της ισχύος του εν λόγω συστήματος δικαιολόγησε, εξάλλου, την απονομή τριών κατηγοριών μεταβατικών μορίων.

(βλ. σκέψεις 286, 288, 290, 293, 297, 301)

10. Προκειμένου να αξιολογήσει τα προσόντα που πρέπει να ληφθούν υπόψη στο πλαίσιο αποφάσεως περί προαγωγής κατά το άρθρο 45 του ΚΥΚ και, κατά συνέπεια, στο πλαίσιο αποφάσεως περί απονομής μορίων σ' ένα σύστημα προαγωγών όπου μια τέτοια αξιολόγηση προσδιορίζεται ποσοτικά, η διοίκηση διαθέτει ευρεία εξουσία εκτιμήσεως και ο έλεγχος του κοινοτικού δικαστή πρέ-

πει να περιορίζεται στο αν, λαμβάνοντας υπόψη τις μεθόδους και τους λόγους που οδήγησαν τη διοίκηση στην εκτίμησή της, η διοίκηση κινήθηκε εντός λογικών ορίων και δεν έκανε χρήση της εξουσίας της κατά τρόπο προδήλως εσφαλμένο.

(βλ. σκέψεις 291, 320)

11. Στο πλαίσιο του συστήματος προαγωγών το οποίο θεσπίστηκε με εσωτερική ρύθμιση της Επιτροπής και βασίζεται στον ποσοτικό προσδιορισμό των προσόντων, χαρακτηριστικό γνώρισμα του οποίου είναι η ετήσια απονομή μορίων διαφόρων ειδών, στην περίπτωση ακυρώσεως από τον κοινοτικό δικαστή της αποφάσεως της ΑΔΑ να απονεμίει στον προσφεύγοντα ορισμένο μόνον αριθμό μορίων πρέπει επίσης να ακυρωθεί η

απόφαση να μην περιληφθεί ο προσφεύγων στον πίνακα των προαγομένων υπαλλήλων, δεδομένου ότι τα μέτρα που θα αναγκασθεί να λάβει η διοίκηση προκειμένου να αρθούν οι διαπιστωθείσες πλημμέλειες θα μπορούσαν να καταστήσουν δυνατό στον προσφεύγοντα να συμπληρώσει το όριο προαγωγής. Αντιθέτως, η συνολική ακύρωση του πίνακα των προαγομένων θα αποτελούσε υπερβολική κύρωση. Η εκτίμηση αυτή δεν αναιρείται από το γεγονός ότι οι αποφάσεις που ελήφθησαν στο πλαίσιο της επίμαχης διαδικασίας προαγωγών δεν εξαντλούν τα αποτελέσματά τους μετά το πέρας αυτής, καθόσον ο προσφεύγων θα μπορούσε μελλοντικά να ανταγωνισθεί υπαλλήλους των οποίων η προαγωγή δεν ακυρώθηκε.

(βλ. σκέψεις 340-342, 349)