

Lieta T-311/04

José Luis Buendía Sierra

pret

Eiropas Kopienu Komisiju

Ierēdņi — Paaugstināšana amatā — Paaugstināšanas amatā 2003. gada kārtā —
Priekšrocības punktu piešķiršana

Pirmās instances tiesas (piektā palāta paplašinātā sastāvā) 2006. gada
19. oktobra spriedums II - 4148

Sprieduma kopsavilkums

1. *Ierēdņi — Prasība — Nelabvēlīgs akts*
(*Civildienesta noteikumu 45., 90. un 91. pants*)
2. *Ierēdņi — Prasība — Iepriekšēja administratīva šūdzība*
(*Civildienesta noteikumu 45. pants un 90. panta 2. punkts*)

3. *Ierēdņi — Paaugstināšana amatā — Salīdzinošs nopelnu izvērtējums (Civildienesta noteikumu 25. panta 2. daļa, 26., 43., 45. pants un 90. panta 2. punkts)*
4. *Ierēdņi — Paaugstināšana amatā — Salīdzinošs nopelnu izvērtējums (Civildienesta noteikumu 45. pants)*
5. *Ierēdņi — Paaugstināšana amatā — Salīdzinošs nopelnu izvērtējums (Civildienesta noteikumu 45. pants)*
6. *Ierēdņi — Paaugstināšana amatā — Salīdzinošs nopelnu izvērtējums (Civildienesta noteikumu 45. pants)*
7. *Ierēdņi — Paaugstināšana amatā — Salīdzinošs nopelnu izvērtējums (Civildienesta noteikumu 45. pants)*
8. *Ierēdņi — Nelabvēlīgs lēmums — Pieņemšanas noteikumi (Civildienesta noteikumu 45. pants, 90. panta 2. punkts un 91. pants)*
9. *Ierēdņi — Paaugstināšana amatā — Salīdzinošs nopelnu izvērtējums (Civildienesta noteikumu 45. pants)*
10. *Ierēdņi — Paaugstināšana amatā — Salīdzinošs nopelnu izvērtējums (Civildienesta noteikumu 45. pants)*
11. *Ierēdņi — Prasība — Atceļošs spriedums — Sekas (EKL 233. pants; Civildienesta noteikumu 45. pants)*

1. Ar Komisijas iekšējo regulējumu izveidotajā paaugstināšanas amatā sistēmā, kas ir balstīta uz nopelnu kumulatīvu vērtējumu, kas izteikts gadu gaitā uzkrātu punktu izteiksmē un kur paaugstināšana amatā notiek, pieņemot saliktu lēmumu tādā nozīmē, ka to veido divi atsevišķi iecelēj institūcijas lēmumi — viens lēmums, ar kuru tiek pieņemts amatā paaugstināto ierēdņu saraksts, un otrs lēmums, ar kuru tiek noteikts kopējais ierēdņim piešķirto punktu

skaits un uz kuru balstīts pirmais no minētajiem lēmumiem, un šis lēmums, ar kuru tiek noteikts kopējais punktu skaits, ir patstāvīgs akts, ko iespējams apstrīdēt un vajadzības gadījumā pārsūdzēt tiesā, izmantojot vienu no Civildienesta noteikumos paredzētajām pārsūdzības iespējām. Šādā sistēmā kādā noteiktā gadā piešķirtu punktu sekas sniedzas tālāk par attiecīgo paaugstināšanas amatā kārtu un var ietekmēt vairākas paaugstināšanas kārtas, radot

juridiski saistošas sekas, kas var ietekmēt ierēdņa intereses, būtiski mainot tā juridisko statusu.

Tādējādi, ja ierēdnis, kurš iekļauts amatā paaugstināmo ierēdņu sarakstā, apstrīd kopējo punktu skaitu, ko viņam piešķirusi iecelēj institūcija, un līdz ar to arī punktu uzkrājumu turpmākajiem gadiem, viņš ir tiesīgs iesniegt sūdzību vai vajadzības gadījumā pārsūdzēt tiesā tikai lēmumu par punktu piešķiršanu, kas viņam rada saistošas un galīgas tiesiskās sekas.

Līdzīgi iespējams arī, ka šādu procedūru izmanto ierēdnis, kurš nav paaugstināts amatā un vēlas apstrīdēt nevis to, ka nav paaugstināts attiecīgajā kārtā, bet atteikumu piešķirt noteiktu punktu skaitu, kas nebūtu pietiekams, lai sasniegtu paaugstināšanas sliekšni.

Turklāt ierēdnis, kurš nav paaugstināts amatā, jo viņam, iespējams, nepamatoti piešķirts nepietiekams punktu skaits, lai sasniegtu paaugstināšanas sliekšni, prasību var celt gan par iecelēj institūcijas lēmumu, ar ko noteikts kopējais punktu skaits, gan par lēmumu, ar ko pieņemts amatā paaugstināto ierēdņu saraksts. Lai gan abus minētos aktus iespējams juridiski nošķirt un katram no tiem var

izvirzīt dažādus prasījumus to atcelšanai, ir skaidrs, ka gadījumos, kad ierēdnim atteikta paaugstināšana amatā, abi minētie akti faktiski ir cieši saistīti, jo paaugstināšanas atteikums ir noteikti un vienīgi saistīts ar ierēdnim kopējā piešķirtā punktu skaita attiecību pret paaugstināšanas sliekšni, izņemot gadījumus, kad ierēdnis, piederot pie *ex aequo* grupas, proti, ierēdņu grupas, kuri ir sasnieguši paaugstināšanas sliekšni, bet kuru skaits pārsniedz ierēdņu skaitu, kurus faktiski ir iespējams paaugstināt amatā, nav paaugstināts amatā, pamatojoties uz blakus apsvērumiem, kas saistīti ar darba stāžu pakāpi vai vienlīdzīgām iespējām.

Pēdējā gadījumā attiecīgais ierēdnis var celt prasību vienīgi par iecelēj institūcijas galīgo lēmumu, ar kuru pieņemts amatā paaugstināto ierēdņu saraksts, to pamatojot ar iecelēj institūcijas kļūdām vērtējumā, sarindojot *ex aequo* grupā ietilpstošos ierēdņus.

(sal. ar 82. un 88.–94. punktu)

2. Ar Komisijas iekšējo regulējumu izveidotajā paaugstināšanas amatā sistēmā, kas ir balstīta uz nopelnu kumulatīvu vērtējumu, kas izteikts gadu gaitā uzkrātu punktu izteiksmē un kur paaugstināšana amatā notiek, pieņemot saliktu lēmumu tādā nozīmē, ka to veido divi atsevišķi iecelēj institūcijas lēmumi — viens lēmums, ar kuru tiek pieņemts amatā paaugstināto ierēdņu saraksts, un otrs lēmums, ar kuru tiek noteikts piešķirto punktu kopējais skaits un uz kuru balstīts pirmais no minētajiem lēmumiem, tiesiskās drošības, vienlīdzīgas attieksmes un labas pārvaldības apsvērumu dēļ tādu sūdzību iesniegšanai par šiem abiem lēmumiem paredzētais trīs mēnešu termiņš skaitāms no dienas, kad ierēdnis faktiski ir iepazinies ar savu atjaunināto personīgo paaugstināšanas lietu iestādes iekšējā informātikas sistēmā, paredzot, ka ierēdnim ar šo lietu ir jāiepazīstas saprātīgā laikā pēc tam, kad ir publicēts kopsavilkuma paziņojums par to, ka dati par piešķirtajiem punktiem ir pieejami šajā sistēmā.

savu kopējo punktu skaitu un tā sadalījumu var uzzināt, tikai iepazīstoties ar savu individuālo paaugstināšanas lietu.

(sal. ar 105., 111., 112., 115.,
118. un 121. punktu)

3. Ar Komisijas iekšējo regulējumu izveidotajā paaugstināšanas amatā sistēmā, kas ir balstīta uz nopelnu novērtējumu un kam raksturīga ikgadēja dažādu punktu piešķiršana ierēdņiem, kur “nopolnu punkti” tiek noteikti, pārveidojot atzīmi, ko ierēdnis ieguvis periodiskā novērtējumā, kas veikts saskaņā ar Civildienesta noteikumu 43. pantu, bet citi “prioritātes punkti” tiek piešķirti papildus un paši par sevi neietekmē paaugstināšanu amatā, lai atlīdzinātu ierēdņiem, kas ir pārsnieguši individuālos mērķus vai ir veiksmīgi izpildījuši papildu uzdevumus iestādes interesēs, nepārkāpj ne vien vienlīdzīgas attieksmes principu, bet arī Civildienesta noteikumu 45. pantu, jo šo abu veidu punkti ir paredzēti, lai atlīdzinātu nopelnus, un to piešķiršanai vienmēr ir jābūt pamatotai ar nopelniem saistītiem apsvērumiem.

Faktiski šādā paaugstināšanas amatā sistēmā paaugstināto ierēdņu saraksta publikācija, kurā norādīti vienīgi ieinteresēto personu vārdi un amati, neļauj attiecīgajiem ierēdņiem pilnībā iepazīties ar nelabvēlīgo aktu, jo paaugstināšanas amatā procedūra ir sarežģīta, un ierēdnis

Šajā sistēmā, kur paaugstināšana amatā notiek, pieņemot saliktu lēmumu tādā nozīmē, ka to veido divi atsevišķi iecelēj institūcijas lēmumi — viens lēmums, ar kuru tiek pieņemts amatā paaugstināto ierēdņu saraksts, un otrs lēmums, ar kuru tiek noteikts piešķirto punktu

kopējais skaits un uz kuru balstīts pirmais no minētajiem lēmumiem, tas, ka lēmumā par prioritātes punktu piešķiršanu nav norādīts pamatojums, nav pretrunā Civildienesta noteikumu 25. panta otrajai daļai, kurā nav noteikts, ka ierosinājumi, rekomendācijas vai atzinumi, kas paši par sevi nav nelabvēlīgi akti un sagatavojoši akti, būtu jāpamato, bet pienākums norādīt pamatojumu ir izpildīts, ja iecelēj institūcija pamato lēmumu, ar ko tiek noraidīta sūdzība, kas iesniegta saskaņā ar Civildienesta noteikumu 90. panta 2. punktu.

nevar atsaukties saistībā ar lēmumiem piešķirt šos punktus, jo, tā kā tie ir tikai sagatavojoši akti lēmumiem, ar ko nosaka kopējo punktu skaitu un pieņem amatā paaugstināto ierēdņu sarakstu, tiesības uz aizstāvību attiecas nevis uz šādiem aktiem, bet gan uz nelabvēlīgiem aktiem.

(sal. ar 129.–138., 143.–147.,
152. un 155.–157. punktu)

Prioritātes punktu piešķiršana nav pretrunā arī Civildienesta noteikumu 26. pantam, kura mērķis ir nodrošināt ierēdņiem tiesības uz aizstāvību, novēršot, ka iecelēj institūcija varētu pieņemt lēmumus, kas ietekmē viņa administratīvo statusu un karjeru, pamatojoties uz ziņām par viņa rīcību, kas nav iekļautas viņa personīgajā lietā, jo šī piešķiršana notiek, izvērtējot rezultātus, kas iekļauti karjeras attīstības ziņojumā, ievērojot attiecīgo ierēdņu nopelnus, kas apliecināti minētajos ziņojumos, kas tiek izstrādāti, ievērojot sarežģītu procedūru, kurā ierēdņi tiek cieši iesaistīti saskaņā ar Civildienesta noteikumu 43. pantu, kurā noteikts, ka ierēdnis jāiepazīstina ar periodiskajiem ziņojumiem, sniedzot viņam iespēju “sniegt jebkādas atsauksmes, ko viņš uzskata par vajadzīgām”. Uz tiesību uz aizstāvību pārkāpumu

4. Ar Komisijas iekšējo regulējumu izveidotajā paaugstināšanas amatā sistēmā, kas ir balstīta uz nopelnu novērtējumu un kam raksturīga ikgadēja dažādu punktu piešķiršana ierēdņiem, kur “nopelnu punkti” tiek noteikti, pārveidojot atzīmi, ko ierēdnis ieguvis periodiskā novērtējumā, kas veikts saskaņā ar Civildienesta noteikumu 43. pantu, bet citi “prioritātes punkti” tiek piešķirti, lai starp ierēdņiem izceltu tos, kuri ir nopelniem bagātākie, lai palielinātu viņu izredzes tikt paaugstinātiem amatā — ne kvotas pastāvēšana pēdējo minēto punktu piešķiršanai katrā ģenerāldirektorātā, ne vidējais mērķlielums pirmā veida punktu piešķiršanai neierobežo vērtētāju rīcības brīvību tiktāl, lai tas būtu pretrunā Civildienesta noteikumu 45. pantam, vienlīdzīgas attieksmes principam vai dienesta interešu principam. Gluži pretēji, šķiet, ka abi minētie mehānismi sekmē ierēdņu nopelnu pre-

cīzu vērtējumu, nodrošinot maksimālu visu Komisijas ģenerāldirektorātu vērtējumu salīdzinājumu un tādējādi vienlīdzīgu attieksmi pret minētajiem ierēdņiem. Šajā sakarā salīdzinošs nopelnu izvērtējums praksē ir jāveic uz līdztiesīgiem pamatiem un vadoties no līdzīgiem informācijas avotiem un ziņām.

Prioritātes punktu kvotas noteikšana katrā ģenerāldirektorātā atbilst šāda veida punktu vispārīgajam mērķim izcelt nopelniem bagātākos ierēdņus, lai palielinātu viņu izredzes tikt paaugstinātiem amatā. Ierobežojot pieejamo punktu skaitu, tiek panākts, lai ģenerāldirektorāti veiktu šādu izvēli. Arī pats mērķis atbilst Civildienesta noteikumu 45. pantam, vienlīdzīgas attieksmes principam un dienesta interešu principam.

Runājot par nopelnu punktu vidējo mērķlielumu, ko šī paaugstināšanas amatā sistēma mudina ievērot, bet neuzliek kā absolūtu pienākumu, tas, ka ģenerāldirektorāti to ņem vērā, nebūt nenozīmē, ka to lēmumu pieņemšanas pilnvaras būtu ierobežotas tādā mērā, ka tas būtu pretēji Civildienesta noteikumu 45. pantam, vienlīdzīgas attieksmes principam un dienesta interešu principam. Šis vidējais mērķlielums, kurā ierēdņu snieguma vērtējuma vidējie rādītāji tiek izteikti matemātiski, pat ja to kombinē ar sadalījumu, kam ir ieteikuma raksturs un kas nav saistošs, kā arī izriet no novēro-

jumiem, kā paaugstinājumi amatā tika piešķirti agrāk, nekavē vērtētājus piešķirt atzīmes ļoti plašā amplitūdā. Šāds vidējais mērķlielums neierobežo arī vērtētāju iespējas dažādot katra ierēdņa individuālā snieguma vērtējumu atkarībā no tā, vai attiecīgā ierēdņa sniegums ir labāks vai sliktāks par vidējo, tāpēc vērtētāji var niansēt ierēdņu vērtējumu. Tas ļauj novērst atzīmju vērtības samazināšanās risku, liekot vērtētājiem veikt pamatīgāku visu ierēdņu individuālo nopelnu vērtējumu, un risku, ka vidējie rādītāji par dažādos ģenerāldirektorātos piešķirtajām atzīmēm varētu atšķirties citu iemeslu dēļ, nevis pamatojoties uz objektīviem apsvērumiem, kas saistīti ar vērtēto ierēdņu nopelniem. Visbeidzot, šādā vidējā mērķlielumā tiek ņemta vērā plaši novērotā prakse, proti, ka vērtētie ierēdņi tiek iedalīti viendabīgās grupās abpus nopelnu vidējam līmenim, paredzēta iespēja atkāpties no vidējā mērķlieluma, ja ģenerāldirektorāta īpašā situācija neatbilst parastajiem apstākļiem, un ierēdņu tiesības iesniegt administratīvu sūdzību, pamatojoties uz kuru iecelēj institūcija viņiem var piešķirt vienu vai vairākus prioritātes punktus papildus ģenerāldirektorāta kvotai, ar ko pietiek, lai novērstu grūtības, kas var rasties dienestos, kuros koncentrēti izcili ierēdņi.

(sal. ar 169., 172.–177., 179.–183. un 187. punktu)

5. Grozot tiesisko regulējumu, tajā ir iespējams no noteiktas dienas paredzēt jaunas situācijas, regulējot to, kā ņemas vērā iepriekš izveidojušās situācijas. Ar Komisijas iekšējo regulējumu izveidotajā paaugstināšanas amatā sistēmā, kas balstīta uz nopelnu novērtēšanu un kam raksturīga ikgadēja dažādu punktu piešķiršana ierēdņiem, iecelējīnstitūcijai ir pagaidu kārtībā jānosaka, kā grozāmi noteikumi par paaugstināšanu amatā, ņemot vērā ierobežojumus, kas ir neizbēgami, pārejot no viena vadības veida uz citu, un kas tai var likt pagaidu kārtībā un zināmās robežās atkāpties no parasti attiecīgajām situācijām strikti piemērojamajiem noteikumiem un principiem. Tomēr šādām atkāpēm jābūt pamatotām ar imperatīvu nepieciešamību, kas saistīta ar pāreju, un tās ne laika, ne apjoma ziņā nevar pārsniegt to, kas nepieciešams kārtīgai pārejai no vienas sistēmas uz otru. Šajā sakarā, lai ņemtu vērā nopelnus, kurus attiecīgajā pakāpē uzkrājuši ierēdņi, kas ieņēma amatu laikā, kad minētā sistēma stājās spēkā, ir paredzēti pārejas noteikumi dažādu pārejas punktu piešķiršanai šiem ierēdņiem.

punktu piešķiršanā tiek ņemts vērā darba stāžs pakāpē, kas ir pretēji noteikumiem, kuri parasti regulē paaugstināšanas amatā procesus. Tomēr sistēmā, ko raksturo nopelnu novērtēšana un nepieciešamība sasniegt noteiktu paaugstināšanas sliekšni, kas atbilst prioritātes un nopelnu punktu summai, lai varētu notikt paaugstināšana amatā, ietver to, ka tiek ņemti vērā ierēdņu nopelni kopš iepriekšējās paaugstināšanas kārtas, piešķirot noteiktu punktu skaitu un saskaņā ar metodi, kurā ievērots vienlīdzīgas attieksmes princips. Automātiska prioritātes punktu piešķiršana atkarībā no darba stāža attiecīgajā pakāpē atbilst ar pāreju saistītai imperatīvai nepieciešamībai un tiesību normas, kas ierobežo tās piemērojamību, tādās, kas to pieļauj tikai pirmajā paaugstināšanas amatā reizē pēc jaunās sistēmas spēkā stāšanās, šo punktu nelielā ietekme uz kopējo punktu skaitu, ko iespējams piešķirt, kā arī paaugstināšanas amatā nosacījums, ka ierēdņim ir jāsavāc zināms skaits citu punktu pēdējā karjeras attīstības ziņojumā, ļauj secināt, ka iecelējīnstitūcija nav pārsniegusi to, kas nepieciešams, lai nodrošinātu organizētu pāreju no vienas sistēmas uz otru.

Runājot par automātisku pārejas prioritātes punktu piešķiršanu atkarībā no noteiktā pakāpē nostrādāto gadu skaita zināmā apmērā, šo gadu skaitu var uzskatīt par objektīvu, taču tikai daļēju ierēdņa uzkrāto nopelnu rādītāju, jo šādā

Lielākais divi pārejas prioritātes punkti, ko iecelējīnstitūcija var piešķirt vienam ierēdņim pēc paaugstināšanas komiteju

ierosinājuma, tika paredzēti, lai taisnīgi atrisinātu īpašās problēmas, kas saistītas ar pāreju no vecās sistēmas uz jauno. Šis īpašais mērķis noteikti atbilst visu pārejas punktu, pie kuriem tie pieder, mērķim ņemt vērā ierēdņa nopelnus kopš iepriekšējās paaugstināšanas amatā, tāpēc tiesību norma, kurā paredzēta to piešķiršana, pati par sevi nepārkāpj Civildienesta noteikumu 45. pantu. Tas, ka šādas piešķiršanas rezultātā varētu notikt nepamatota paaugstināšana amatā, varētu būt šīs tiesību normas individuālas piemērošanas, nevis tās prettiesiskuma dēļ.

Pārejas prioritātes punktu piešķiršana ierēdņiem, kuri ir ieteikti paaugstināšanai amatā iepriekšējā paaugstināšanas amatā kārtā, bet nav paaugstināti, arī nepārkāpj Civildienesta noteikumu 45. punktu. Lai gan automātiska to ierēdņu paaugstināšana amatā, kas nav paaugstināti iepriekšējā paaugstināšanas kārtā, pārkāpj uz paaugstināšanu amatā pretendējošo ierēdņu salīdzinoša nopelnu izvērtējuma principu, iecelēj institūcijai principā, salīdzinoši izvērtējot nopelnus, ir tiesības ņemt vērā, ka ierēdnis jau agrākā paaugstināšanas kārtā ir bijis ieteikts paaugstināšanai amatā, ar nosacījumu, ka ierēdnis nav zaudējis nopelnus un ka viņa nopelni tiek salī-

dzināti ar citu uz paaugstinājumu pretendējošo ierēdņu nopelniem, kā tas ir paredzēts Komisijas pieņemtajos pārejas noteikumos.

Visbeidzot, Komisijai nav pienākuma iepriekš sniegto vērtējumu pārvēršanai ieviest tā saukto analītisko vērtējumu vidējā rādītāja metodi vai citās iestādēs izmantoto metodi, kurā it kā tiekot mazāk aizskarts noteikums par paaugstināšanu amatā atkarībā no nopelniem. Faktiski jāpieņem, ka ierēdņu paaugstināšanai amatā spēkā esošo metožu maiņas mērķis ir novērst atsevišķas neērtības, ko radīja iepriekšējo noteikumu piemērošana. Tātad tādām reformām, kuru nepieciešamības izvērtēšanai administrācijai ir plaša rīcības brīvība, ir raksturīgi no zināmas dienas ierēdņu nopelnu vērtēšanu veikt uz jauna pamata. Administrācijai nevar pieprasīt jaunajā sistēmā pilnībā un identiski ņemt vērā vērtējumu, kas ierēdņiem piešķirts saskaņā ar iepriekšējo sistēmu, jo tādējādi paaugstināšanas metodes reformai gandrīz nenovēršami tiktu atņemta jebkāda praktiska nozīme, un turklāt darbiniekiem nav tiesību uz spēkā esošā tiesiskā regulējuma saglabāšanu.

(sal. ar 204.–211., 213.–218. un 220. punktu)

6. Ar Komisijas iekšējo regulējumu izveidota paaugstināšanas amatā sistēma, kurā ierēdņiem var piešķirt prioritātes punktus kā atlīdzību par papildu uzdevumu veikšanu iestādes interesēs, nepārkāpj Civildienesta noteikumu 45. pantu, jo ar šādiem punktiem var izrādīt atzinību tikai par tādiem uzdevumiem, kas ir nošķirami no attiecīgā ierēdņa parastajām darbībām, kas netiek vērtēti ik gadu un par kuriem nav piešķirami citu veidu nopelnu punkti. Turklāt Komisijas pieņemtais tiesiskais regulējums katrā ziņā sniedz iespēju izvairīties no dubultas nopelnu vērtēšanas.

(sal. ar 236. un 240. punktu)

jektīvi ir citādākā situācijā nekā viņu kolēģi, kas strādā lielos ģenerāldirektorātos vai dienestos, kas, lai ievērotu vienlīdzīgas attieksmes un dienesta interešu principu, paskaidro un attaisno atšķirīgu attieksmi, kāda paredzēta speciālā tiesību normā, kurā noteikts, ka ģenerāldirektorātā vai dienestā, kur noteiktā pakāpē strādā mazāk nekā četri ierēdņi, kopā ir pieejami desmit pārejas punkti, kuru sadalei nav piemērojams vispārējais citiem ierēdņiem paredzētais sadalījuma kritērijs.

(sal. ar 246.–250. punktu)

7. Ar Komisijas iekšējo regulējumu izveidotajā paaugstināšanas amatā sistēmā, kas ir balstīta uz nopelnu novērtējumu un kam raksturīga ikgadēja dažādu punktu piešķiršana ierēdņiem, ģenerāldirektorātiem, kuros strādā maz noteiktas pakāpes ierēdņi, strikti piemērojot noteikumu, ka katra ģenerāldirektorāta ricībā sadalīšanai ir prioritātes punktu skaits, kas ir divas ar pusi reizes lielāks par paaugstināmo ierēdņu skaitu, ņemot vērā viņu pakāpi, un ka tie ir sadalāmi starp nopelniem bagātākajiem ierēdņiem un pārējiem ierēdņiem, ievērojami samazinās starp attiecīgajā struktūrvienībā strādājošajiem ierēdņiem sadalāmo prioritātes punktu skaits, kaitējot pēdējo interesēm. Minētie ierēdņi tādējādi ob-

8. Civildienesta noteikumos un Komisijas iekšējā regulējumā, ar ko izveidota paaugstināšanas amatā sistēma, kas ir balstīta uz nopelnu novērtējumu un kam ir raksturīga ikgadēja dažādu punktu piešķiršana ierēdņiem, nav noteiktas nekādas prasības tam, kādā formā jāpieņem lēmumi par šo punktu piešķiršanu vai administratīvajām sūdzībām, kas iecelējīnstitūcijā iesniegtas par šo piešķiršanu. Civildienesta noteikumu 90. panta 2. punktā, kurā paredzēts, ka ierēdņi var iecelējīnstitūcijai iesniegt “sūdzību par jebkuru aktu”, nav izslēgta

iespēja, ka šāds akts var tikt pieņemts citādi nekā uz papīra. No tā izriet, ka atbildīgā iestāde šādus lēmums var pieņemt, uzliekot elektronisku parakstu uz digitāla dokumenta, kas šajā nolūkā sagatavots informātikas sistēmā, to neizdodot rakstveidā.

(sal. ar 255. un 256. punktu)

nistrācija var pagaidu kārtībā, ievērojot zināmus ierobežojumus, atkāpties no striktas tādu tiesību normu un principu piemērošanas, kas parasti attiecas uz paaugstināšanas amatā procedūru, tas ir pieļaujams tikai imperatīvas vajadzības dēļ, kas saistīta ar pāreju no vecās paaugstināšanas amatā sistēmas uz jauno, un lai ņemtu vērā ierobežojumus, ko obligāti ietver pāreja no vienas vadības sistēmas uz citu, prioritātes punkti ir paaugstināšanai amatā piemērojamās jaunās sistēmas pastāvīga, nevis pagaidu sastāvdaļa, un turklāt jaunās sistēmas spēkā stāšanās brīdī Komisijā strādājošo ierēdņu nopelni attiecīgajā pakāpē ataisnoja trīs dažādu kategoriju pārejas punktu piešķiršanu.

9. Ar Komisijas iekšējo regulējumu izveidotajā paaugstināšanas amatā sistēmā, kas ir balstīta uz nopelnu novērtējumu un kam raksturīga ikgadēja dažādu prioritātes punktu piešķiršana, lai piešķirtu atlīdzību tiem ierēdņiem, kuri tiek uzskatīti par to visvairāk pelnijušiem, lai palielinātu viņu izredzes tikt paaugstinātiem amatā, ir jābūt balstītai uz apsvērumiem, kas saistīti ar attiecīgo ierēdņu īpašajiem nopelniem, bet darba stāžs pakāpē nekādā ziņā nevar būt izšķirošs faktors to piešķiršanai. Tādējādi kā galveno kritēriju prioritātes punktu piešķiršanai nevar izmantot nopelnu punktu kopējo skaitu, kas izriet no saskaņā ar Civildienesta noteikumu 43. pantu veiktajā periodiskajā novērtējumā ierēdņa saņemtās atzīmes pārveidošanas un automātiski līdz noteiktam apmēram piešķirtajiem prioritātes punktiem ierēdņiem par katru pakāpē nostrādāto gadu, jo šādam kritērijam var būt objektīvas sekas, ka tas ir izdevīgāks tiem ierēdņiem, kam ir lielāks darba stāžs pakāpē. Šajā sakarā, lai gan admi-

(sal. ar 286., 288., 290., 293.,
297. un 301. punktu)

10. Lai novērtētu nopelnus, kas jāņem vērā, atbilstoši Civildienesta noteikumu 45. pantam pieņemot lēmumu par paaugstināšanu amatā un līdz ar to arī pieņemot lēmumu par prioritātes punktu piešķiršanu, paaugstināšanas amatā sistēmā, kur ir jāveic šāds novērtējums, administrācijai ir plaša rīcības brīvība, bet Kopienu tiesas kontrolei ir

jāattiecas tikai uz to, vai, ņemot vērā veidu un līdzekļus, kurus izmantojot, administrācija nonākusi pie novērtējuma, tā ir rīkojusies pareizi un savas pilnvaras nav izmantojusi acīmredzami nepareizi.

(sal. ar 291. un 320. punktu)

11. Ar Komisijas iekšējo regulējumu izveidotajā paaugstināšanas amatā sistēmā, kas ir balstīta uz nopelnu novērtējumu un kam raksturīga ikgadēja dažādu prioritātes punktu piešķiršana, ja Kopienā tiesa ir atcēlusi iecelēj institūcijas lēmumu nepiešķirt prasītājam noteiktu

skaitu punktu, ir jāatceļ arī lēmums, kurā atteikts viņu iekļaut amatā paaugstināmo ierēdņu sarakstā, jo pasākumi, kas administrācijai būs jāveic, lai labotu konstatētās nelikumības, var ļaut prasītājam sasniegt paaugstināšanas amatā sliekšni. Savukārt amatā paaugstināto ierēdņu saraksta atcelšana pilnā apmērā būtu nesamērīga. Šādu uzskatu neapgāž arī tas, ka paaugstināšanas kārtā pieņemto apstrīdēto lēmumu tiesiskās sekas nebeidzas ar attiecīgo kārtu, jo prasītājam nākotnē varētu būt jākonkurē ar ierēdņiem, kuru paaugstināšana amatā nav tikusi atcelta.

(sal. ar 340.–342. un 349. punktu)