

Vec T-311/04

José Luis Buendía Sierra proti Komisii Európskych spoločností

„Úradníci — Povýšenie — Povyšovanie za rok 2003 —
Udeľovanie prednostných bodov“

Rozsudok Súdu prvého stupňa (piata rozšírená komora) z 19. októbra 2006 II - 4148

Abstrakt rozsudku

- 1. Úradníci — Žaloba — Akt spôsobujúci ujmu
(Služobný poriadok úradníkov, články 45, 90 a 91)*
- 2. Úradníci — Žaloba — Predchádzajúca administratívna sťažnosť
(Služobný poriadok úradníkov, článok 45 a článok 90 ods. 2)*

3. *Úradníci — Povýšenie — Porovnávacie hodnotenie zásluh*
(*Služobný poriadok úradníkov, článok 25 druhý odsek, články 26, 43, 45 a článok 90 ods. 2*)
4. *Úradníci — Povýšenie — Porovnávacie hodnotenie zásluh*
(*Služobný poriadok úradníkov, článok 45*)
5. *Úradníci — Povýšenie — Porovnávacie hodnotenie zásluh*
(*Služobný poriadok úradníkov, článok 45*)
6. *Úradníci — Povýšenie — Porovnávacie hodnotenie zásluh*
(*Služobný poriadok úradníkov, článok 45*)
7. *Úradníci — Povýšenie — Porovnávacie hodnotenie zásluh*
(*Služobný poriadok úradníkov, článok 45*)
8. *Úradníci — Rozhodnutie spôsobujúce ujmu — Spôsob prijatia*
(*Služobný poriadok úradníkov, článok 45, článok 90 ods. 2 a článok 91*)
9. *Úradníci — Povýšenie — Porovnávacie hodnotenie zásluh*
(*Služobný poriadok úradníkov, článok 45*)
10. *Úradníci — Povýšenie — Porovnávacie hodnotenie zásluh*
(*Služobný poriadok úradníkov, článok 45*)
11. *Úradníci — Žaloba — Zrušujúci rozsudok — Účinky*
(*Článok 233 ES; Služobný poriadok úradníkov, článok 45*)

1. V rámci povyšovacieho systému zriadeného vnútornými predpismi Komisie založeného na zohľadnení získaných zásluh, ktoré sú vyjadrené každoročne získanými bodmi, pričom povyšovacie obdobie sa končí aktom komplexnej povahy v tom zmysle, že obsahuje dve rozličné rozhodnutia menovacieho orgánu, jedno o stanovení zoznamu povýšených úradníkov a druhé o stanovení celkového počtu bodov úradníkov, na ktorých sa zakladá prvé

vyššie uvedené rozhodnutie, pričom toto rozhodnutie o stanovení celkového počtu bodov je samostatným aktom, ktorý môže byť ako taký predmetom sťažnosti a v prípade potreby aj žaloby v rámci opravných prostriedkov vymedzených v služobnom poriadku. V takom systéme totiž udelenie bodov za príslušný rok spôsobuje účinky, ktoré sa neobmedzujú a nevzťahujú výlučne na prebiehajúce povyšovacie obdobie, ale ktoré môžu mať vplyv na viaceré povy-

šovacie obdobia a vytvárať záväzné právne účinky, ktoré sa dotýkajú záujmov úradníka tým, že podstatne zasahujú do jeho právneho postavenia.

V dôsledku toho platí, že v prípade, ak úradník zapísaný do zoznamu povýšených spochybňuje celkový počet bodov, ktoré mu udelil menovací orgán, a teda aj zostávajúci počet bodov, ktoré boli prevedené na nasledujúce roky, môže podať sťažnosť, a v prípade potreby aj žalobu proti aktu, ktorým sa udeľujú body a ktorý má záväzné a konečné právne účinky.

Takisto môže vzniknúť situácia, že také isté konanie bude začaté na základe návrhu úradníka, ktorý nebol povýšený a nemá v úmysle spochybníť svoje nepovýšenie v rámci príslušného povyšovacieho obdobia, ale iba zamietnutie udelenia určitého počtu bodov, ktoré mu však neumožňujú dosiahnuť povyšovací limit.

Okrem toho úradník, ktorý nebol povýšený z toho dôvodu, že mu bol údajne neodôvodnene udelený nedostatočný počet bodov na dosiahnutie povyšovacieho limitu, môže podať žalobu jednak proti rozhodnutiu menovacieho orgánu o stanovení celkového počtu bodov, a takisto proti rozhodnutiu o stanovení zoznamu povýšených úradníkov. Hoci je

naozaj možné tieto dva akty od seba po právnej stránke odlišiť a môžu byť predmetom rozličných návrhov smerujúcich k zrušeniu, je nepochybné, že v skutočnosti spolu v prípade, že dôjde k zamietnutiu povýšenia, úzko súvisia, pričom rozhodnutie o stanovení zoznamu povýšených úradníkov sa vzťahuje nevyhnutne a výlučne na celkový počet bodov udelených úradníkovi vo vzťahu k povyšovaciemu limitu, avšak nie je tomu tak za predpokladu, keď uvedený úradník, ktorý tento povyšovací limit dosiahol a patrí do skupiny *ex aequo*, teda do skupiny úradníkov, ktorí dosiahli povyšovací limit, ktorých počet však presahuje reálne možnosti povýšenia, nebol povýšený z dôvodu vedľajších posúdení, ktoré súvisia s odpracovanými rokmi v platovej triede alebo rovnosťou príležitostí.

V tomto poslednom uvedenom prípade bude môcť príslušný úradník platne podať žalobu iba proti konečnému rozhodnutiu menovacieho orgánu o stanovení zoznamu povýšených úradníkov, a to z dôvodu nesprávneho posúdenia zo strany menovacieho orgánu pri zaradovaní úradníkov patriacich do skupiny uvedených *ex aequo*.

(pozri body 82, 88 — 94)

2. V rámci povyšovacieho systému zriadeného vnútornými predpismi Komisie založeného na zohľadnení získaných zásluh, ktoré sú vyjadrené každoročne získanými bodmi, pričom povyšovacie obdobie sa končí aktom komplexnej povahy v tom zmysle, že obsahuje dve rozličné rozhodnutia menovacieho orgánu, jedno o stanovení zoznamu povýšených úradníkov a druhé o stanovení celkového počtu bodov úradníkov, na ktorých sa zakladá prvé vyššie uvedené rozhodnutie, musí byť začiatok plynutia trojmesačnej lehoty na podanie sťažnosti smerujúcej proti týmto dvom rozhodnutiam určený na zabezpečenie právnej istoty, rovnosti zaobchádzania a správneho úradného postupu ku dňu, keď sa úradník účelne oboznámi so svojim osobným povyšovacím spisom aktualizovaným v internom informatizovanom systéme inštitúcie, pokiaľ k nahliadnutiu úradníka do tohto spisu dôjde v primeranej lehote od uverejnenia súhrnného oznámenia o uverejnení údajov o udelených bodoch v tomto systéme.

V takom povyšovacom systéme totiž uverejnenie zoznamu povýšených, v ktorom sú uvedené iba mená a zaradenia dotknutých osôb, neumožňuje dotknutým úradníkom v plnom rozsahu sa oboznámiť s aktom spôsobujúcim ujmu, ktorý má komplexnú povahu a ktorým povyšovacie konanie končí, a úradník sa môže oboznámiť

s celkovým počtom svojich bodov a ich rozdelením iba tak, že nahliadne do svojho osobného povyšovacieho spisu.

(pozri body 105, 111, 112, 115, 118, 121)

3. Povyšovaci systém zriadený vnútornými predpismi Komisie, ktorý je založený na kvantitatívnom vyjadrení zásluh a pre ktorý je charakteristické každoročné udeľovanie rôznych druhov bodov úradníkom, niektoré z týchto bodov — „zásluhové body“ — vyplývajúce z prevedenia známky, ktorú dostal úradník pri pravidelnom hodnotení podľa článku 43 služobného poriadku, ďalšie — „prednostné body“ — udeľované ako doplnujúce, pričom samy osebe nie sú určujúce pre povýšenie a udeľujú sa ako odmena úradníkom, ktorí presiahli rámec svojich osobných cieľov alebo úspešne splnili dodatočné úlohy v záujme inštitúcie, neporušuje ani zásadu rovnosti zaobchádzania, ani článok 45 služobného poriadku, keďže oba druhy týchto bodov sa udeľujú ako odmena za zásluhy a ich udeľovanie musí byť vždy odôvodnené skutočnosťami založenými na zásluhách.

V systéme, v ktorom sa povyšovacie obdobie končí aktom komplexnej povahy v tom zmysle, že obsahuje dve rozličné rozhodnutia menovacieho orgánu, jedno o stanovení zoznamu povýšených úradníkov a druhé o stanovení celkového počtu bodov

úradníkov, na ktorom sa zakladá prvé vyššie uvedené rozhodnutie, skutočnosť, že rozhodnutia o udelení prednostných bodov nie sú odôvodnené, nie je v rozpore s článkom 25 druhým odsekom služobného poriadku, ktorý neukladá povinnosť odôvodnenia návrhov, odporúčaní alebo stanovísk, ktoré samy osebe nespôsobujú ujmu, a netýka sa prípravných aktov, pričom povinnosť odôvodnenia je splnená, keď menovací orgán odôvodní svoje rozhodnutie týkajúce sa zamietnutia sťažnosti podanej podľa článku 90 ods. 2 služobného poriadku.

Rovnako udelenie prednostných bodov nie je v rozpore s článkom 26 služobného poriadku, ktorého účelom je zabezpečiť úradníkovi právo na obranu, pričom sa zabraňuje tomu, aby menovací orgán prijímal rozhodnutia týkajúce sa jeho administratívneho postavenia a služobného postupu na základe skutočností týkajúcich sa jeho správania, ktoré nie sú uvedené v jeho osobnom spise, keďže toto udelenie sa uskutoční po preskúmaní výsledkov hodnotení služobného postupu vzhľadom na zásluhy predmetných úradníkov potvrdené týmito hodnoteniami, ktoré vznikajú v zložitom procese, do ktorého sú úradníci úzko zapojení v súlade s článkom 43 služobného poriadku, podľa ktorého sa pravidelná správa predloží dotknutému úradníkovi, ktorý „má právo predložiť k nej všetky pripomienky, ktoré považuje za dôležité“. Porušenie práv na obranu nemožno tiež uplatniť proti rozhodnutiam o udelení týchto bodov, ktoré sú len prípravnými

aktmi pre rozhodnutia, ktoré stanovia celkový počet povyšovacích bodov a zoznam povýšených, práva na obranu sa však nevzťahujú na takéto akty, ale na akty spôsobujúce ujmu.

(pozri body 129 — 138, 143 — 147, 152, 155 — 157)

4. V rámci povyšovacieho systému zriadeného vnútornými predpismi Komisie, ktorý je založený na kvantitatívnom vyjadrení zásluh a pre ktorý je charakteristické každoročné udeľovanie rôznych druhov bodov úradníkom, niektoré z týchto bodov — „zásluhové body“ — vyplývajúce z prevedenia známky, ktorú dostal úradník pri pravidelnom hodnotení podľa článku 43 služobného poriadku, ďalšie — „prednostné body“ — ktorých cieľom je odlišiť medzi úradníkmi tých najzaslúžitejších, aby sa tak zvýšila ich šanca na povýšenie, tak existencia kvóty udeľovania posledných uvedených bodov v rámci každého generálneho riaditeľstva, ako aj uvedenie cieľového priemeru pre udelenie zásluhových bodov neobmedzujú voľnú úvahu hodnotiteľov v rozsahu, ktorý by bol v rozpore s článkom 45 služobného poriadku, zásadou rovnosti zaobchádzania a zásadou práva na služobný postup. Naopak sa zdá, že tieto dva mechanizmy môžu prispieť k účinnému vyjadreniu reprezentatívneho hodnotenia zásluh úradníkov, pričom sa však zabezpečí najvyšší stupeň porovnateľnosti hodnotení vo všetkých generálnych riaditeľ-

stvách Komisie a v dôsledku toho aj rovnosť zaobchádzania s uvedenými úradníkmi. V tejto súvislosti v praxi sa porovnávacie hodnotenie zásluh musí vykonať na rovnom základe a s použitím zdrojov informácií a údajov, ktoré sú porovnateľné.

Pokiaľ ide o kvótu prednostných bodov v rámci generálneho riaditeľstva, tá zodpovedá všeobecnému cieľu tohto druhu bodov, ktorým je nájsť medzi úradníkmi tých najzaslúžilejších, aby sa tak zvýšila ich šanca na povýšenie. Obmedzenie počtu disponibilných bodov môže viesť generálne riaditeľstvá k tomu, že uskutočnia takýto výber. Tento cieľ je sám osebe zlučiteľný s článkom 45 služobného poriadku, rovnosťou zaobchádzania a právom na služobný postup.

Pokiaľ ide o cieľový priemer zásluhových bodov, ktorý povyšovací systém nabáda rešpektovať, ale neukladá jeho rešpektovanie ako bezpodmienečnú povinnosť, skutočnosť, že generálne riaditeľstvá ho zohľadňujú, však vôbec neznamená, že ich voľná úvaha je obmedzená v rozsahu, ktorý by bol v rozpore s článkom 45 služobného poriadku, zásadou rovnosti zaobchádzania a zásadou práva na služobný postup. Tento prímer, ktorý vyjadruje matematickým spôsobom hodnotenie výkonu priemerného úradníka, totiž nebráni hodnotiteľom použiť veľmi široký hodnotiaci rozsah, aj v spojení

s informatívnym a nezáväzným rozpätím vyplývajúcim z pozorovania spôsobu, akým celkovo dochádzalo k povýšeniam v minulosti. Tento prímer totiž neobmedzuje možnosť hodnotiteľov rozlíšiť individuálne hodnotenia výkonov každého úradníka podľa toho, či sú tieto výkony nižšie alebo vyššie ako tento prímer, keďže hodnotitelia môžu jemne odlíšiť svoje hodnotenie úradníkov. Umožňuje predchádzať nebezpečenstvu inflácie známkovaní tým, že vedie známkujúcich k tomu, aby vykonali prísnejšie porovnanie individuálnych zásluh každého, a umožňuje takisto znížiť riziko rozdielnosti v prímeroch známkovaní vykonávaných rôznymi generálnymi riaditeľstvami, ktorá by nebola odôvodnená objektívnymi okolnosťami spojenými so zásluhami známkovaných úradníkov. Na záver tento prímer zohľadňuje najčastejšie pozorovanú skutočnosť, ktorou je homogénne rozdelenie známkovaných úradníkov okolo priemernej úrovne zásluh, možnosť odchýliť sa od cieľového prímeru, keď sa osobitná situácia generálneho riaditeľstva nezhoduje so všeobecnou situáciou, a možnosť pre úradníkov podať opravný prostriedok v správnom konaní, na základe ktorého mu môže menovací orgán udeliť jeden alebo viacero prednostných bodov nad rámec kvóty, ktoré postačia na nápravu ťažkostí oddelení, kde sú sústredení veľmi dobrí úradníci.

(pozri body 169, 172 — 177,
179 — 183, 187)

5. Pre zmenu právnej úpravy je príznačné, že k určitému dátumu sa zavádzajú nové situácie, pričom pri ich úprave sa zohľadňujú skôr vzniknuté situácie. V rámci povyšovacieho systému zriadeného vnútornými predpismi Komisie, ktorý je založený na kvantitatívnom vyjadrení zásluh a pre ktorý je charakteristické každoročné udeľovanie rôznych druhov bodov úradníkom, prináleží menovaciemu orgánu prechodne upraviť zmenu pravidiel týkajúcich sa povyšovania úradníkov s prihliadnutím na obmedzenia, ktoré sú príznačné pre prechod z jedného spôsobu riadenia na druhý, ktoré ho môžu prinútiť k tomu, aby sa dočasne a v určitých medziach odchyľil od striktného uplatňovania stálych pravidiel a zásad, ktoré sa v predmetných situáciách bežne uplatňujú. V každom prípade musia byť takéto odchyľky odvodnené imperatívnou potrebou spojenou s prechodom a z hľadiska svojho trvania a rozsahu nemôžu presahovať mieru toho, čo je nevyhnutné na zabezpečenie riadneho prechodu z jedného režimu do druhého. V tejto súvislosti na účely zohľadnenia zásluh, ktoré získali vo svojej platovej triede úradníci Komisie zamestnaní v okamihu nadobudnutia účinnosti uvedeného systému, sa prechodné opatrenia vzťahujú na udeľovanie rozličných prechodných bodov týmto úradníkom.

Čo sa týka prechodných prednostných bodov udelených úradníkom z úradnej moci, a to za každý rok odpracovaný v platovej triede a do určitej hranice,

tento počet rokov odpracovaných v platovej triede sa síce môže považovať za objektívny, avšak iba čiastkový ukazovateľ zásluh, ktoré získal úradník, takže udelenie týchto bodov ukazuje zohľadňovanie odpracovaných rokov v platovej triede, ktoré je v rozpore s pravidlami bežne upravujúcimi povyšovacie konania. Prijatie systému, pre ktorý sú charakteristické kvantitatívne vyjadrenie zásluh a nevyhnutnosť dosiahnuť na účely svojho povýšenia určitý limit zodpovedajúci celkovému počtu zásluhových a prednostných bodov, však znamená zohľadnenie zásluh, ktoré získali úradníci od svojho posledného povýšenia, a to vo forme udelenia určitého počtu bodov a s využitím metódy, ktorá je v súlade so zásadou rovnosti zaobchádzania. Opatrenie spočívajúce v automatickom udelení prednostných bodov v závislosti od počtu odpracovaných rokov v platovej triede spĺňa túto požiadavku imperatívnej potreby spojenú s prechodom a ustanovenia obmedzujúce jeho rozsah, akými je jeho obmedzenie na prvé povyšovacie obdobie po nadobudnutí účinnosti nového systému, obmedzená váha týchto bodov vo vzťahu k celkovému počtu bodov, ktoré možno udeliť, ako aj podriadenie povýšenia úradníka podmienke, že úradník vo svojom poslednom hodnotení služobného postupu získal určitý počet iných bodov, umožňujú záver, že menovací orgán nepresiahol mieru toho, čo je nevyhnutné na zabezpečenie riadneho prechodu z jedného režimu do druhého.

Čo sa týka dvoch prechodných prednostných bodov, ktoré môže maximálne udeliť úradníkovi menovací orgán na

návrh povyšovacieho výboru, zaviedli sa na účely spravodlivého vyriešenia osobitných problémov spojených s prechodom zo starého systému na nový. Tento osobitný cieľ je nevyhnutne súčasťou rámca cieľov všetkých prechodných bodov, medzi ktoré patria tieto body, t. j. zohľadnenie zásluh, ktoré získal úradník od svojho posledného povýšenia, takže ustanovenie upravujúce ich udelenie ako také neporušuje článok 45 služobného poriadku. Ak by toto udeľovanie viedlo k svojvoľným povýšeniam, vyplývalo by to z konkrétneho uplatnenia tohto ustanovenia, a nie z toho, že je toto ustanovenie vo svojej podstate nezákonné.

Čo sa týka prechodných prednostných bodov, ktoré sa môžu udeliť úradníkovi navrhnutému na povýšenie v rámci predchádzajúceho obdobia, ktorý však nebol povýšený, rovnako nie sú v rozpore s článkom 45 služobného poriadku. Ak je totiž pravda, že postup pozostávajúci z automatického povýšenia zostávajúcich úradníkov z predchádzajúceho povyšovacieho obdobia je v rozpore so zásadou porovnávacieho hodnotenia zásluh úradníkov spôsobilých na povýšenie podľa tohto ustanovenia, menovací orgán je v zásade oprávnený zohľadniť v rámci porovnávacieho hodnotenia zásluh tú skutočnosť, že úradník už bol navrhnutý na povýšenie v rámci predchádzajúceho obdobia, a to za predpokladu, že nebol zbavený zásluh a že sa jeho zásluhy budú

posudzovať vo vzťahu k zásluhám ostatných uchádzačov o povýšenie, čo platí v prípade prechodných opatrení zavedených Komisiou.

Na záver Komisia nemá nijakú povinnosť, aby ako systém na prevádzanie predchádzajúcich známok prijala takzvaný systém priemeru analytických hodnotení alebo systém, ktorý zaviedli iné inštitúcie a ktorý údajne vplýva na pravidlo povyšovania podľa zásluh iba v menšom rozsahu. Cieľom zmeny metód účinných v prípade povyšovania úradníkov je totiž prípadná náprava určitých nevýhod vyplývajúcich z uplatňovania predchádzajúcich pravidiel. Pre taký reformný proces, v prípade ktorého má správny orgán pri posudzovaní jeho nevyhnutnosti rozsiahlu rozhodovaciu právomoc, je teda príznačné, že hodnotenie zásluh úradníkov sa od určitého dátumu uskutočňuje na novom základe. V rámci nového režimu nie je možné od správneho orgánu požadovať, aby v celom rozsahu a rovnakým spôsobom zohľadnil známky, ktoré boli úradníkom udelené podľa predchádzajúceho režimu, keďže by to nevyhnutne viedlo k tomu, že reforma spôsobu povyšovania by stratila celý svoj praktický význam, pričom zamestnanci nemajú právo na zachovanie účinnej právnej úpravy.

(pozri body 204 — 211,
213 — 218, 220)

6. Ustanovenie povyšovacieho systému zriadeného vnútornými predpismi Komisie, podľa ktorého sa môžu úradníkom udeliť prednostné body ako odmeny za dodatočné úlohy vykonané v záujme inštitúcie, nie je v rozpore s článkom 45 služobného poriadku, keďže tieto body sa môžu udeliť iba ako odmena za úlohy odlišné od bežných činností úradníka, ktoré nie sú súčasťou každoročného hodnotenia, a preto nie sú základom pre udelenie iných druhov zásluhových bodov. Napokon v každom prípade právny rámec prijatý Komisiou umožňuje menovaciemu orgánu vyhnúť sa duplicitnému započítaniu zásluh.

(pozri body 236, 240)

ných bodov, ktoré sa majú rozdeliť medzi úradníkov zamestnaných na týchto jednotkách, čím týmto úradníkom vzniká zjavná ujma. Títo úradníci sa teda nachádzajú v objektívne odlišnej situácii ako ich kolegovia zamestnaní na väčších generálnych riaditeľstvách alebo oddeleniach, čo vysvetľuje a odôvodňuje na účely dodržiavania zásad rovnosti zaobchádzania a práva na služobný postup odlišné zaobchádzanie, akým je osobitné ustanovenie upravujúce pre úradníkov generálnych riaditeľstiev a oddelení s menej ako štyrmi úradníkmi v príslušnej platovej triede celkový počet desiatich prednostných bodov, ktorých udelenie nepodlieha rozdeľovaciemu kľúču vymedzenému vo všeobecnosti pre ostatných úradníkov.

(pozri body 246 — 250)

7. V rámci povyšovacieho systému zriadeného vnútornými predpismi Komisie, ktorý je založený na kvantitatívnom vyjadrení zásluh a pre ktorý je charakteristické každoročné udeľovanie rôznych druhov bodov úradníkom, striktné uplatňovanie vo vzťahu ku generálnym riaditeľstvám, ktoré majú v každej platovej triede skôr nižší počet zamestnancov, pravidla, podľa ktorého na účely ich rozdelenia má každé generálne riaditeľstvo k dispozícii pridelený počet prednostných bodov predstavujúci dva a pol násobok počtu úradníkov, ktorí sú aj naďalej spôsobilí na povýšenie vzhľadom na svoju platovú triedu, a ktorý podriaďuje ich pridelenie rozdeľovaciemu kľúču medzi najvýkonnejších úradníkov a ostatných úradníkov, by viedlo k značnému zníženiu počtu prednost-

8. Služobný poriadok a vnútorné predpisy Komisie, ktoré zriaďujú povyšovací systém, ktorý je založený na kvantitatívnom vyjadrení zásluh a pre ktorý je charakteristické každoročné udeľovanie rôznych druhov bodov úradníkom, formálne neupravujú spôsob prijatia rozhodnutí o udelení týchto bodov alebo rozhodnutí o opravnom prostriedku v správnom konaní podanom proti tomuto udeleniu menovaciemu orgánu. Konkrétne článok 90 ods. 2 služobného poriadku, v ktorom sa stanovuje, že

úradníci môžu predložiť menovaciemu orgánu „sťažnosť na akt“, nevylučuje, že takýto akt môže byť vydaný aj v inej ako písomnej forme. Vyplýva z toho, že menovací orgán môže prijať také rozhodnutia uvedením elektronického podpisu na digitálnom dokumente, ktorý bol vyhotovený v tejto súvislosti v rámci informatizovaného systému a bez jeho písomnej formalizácie.

(pozri body 255, 256)

9. V rámci povyšovacieho systému zriadeného vnútornými predpismi Komisie, ktorý je založený na kvantitatívnom vyjadrení zásluh a pre ktorý je charakteristické každoročné udeľovanie rôznych druhov bodov úradníkom, sa musí udelenie prednostných bodov, ktorých cieľom je odmeniť úradníkov považovaných za najzaslúžilejších, aby sa tak zvýšila ich šanca na povýšenie, zakladať na úvahách spojených s osobitnými zásluhami predmetných úradníkov, pričom počet odpracovaných rokov v príslušnej platovej triede v každom prípade nemôže byť rozhodujúcou skutočnosťou na účely ich udelenia. Ako hlavné kritérium udelenia prednostných bodov teda nemožno použiť celkový súčet prednostných bodov vyplývajúcich z prevedenia známky úradníka, ktorú dostal úradník pri pravidelnom hodnotení podľa článku 43 služobného poriadku, a prechodných prednostných bodov udeľovaných z úradnej povinnosti do určitej hranice úradníkom v závislosti od počtu odpracovaných rokov v platovej triede, keďže toto kritérium môže objektívne mať za následok to, že boli zvýhodnení úradníci,

ktorí mali väčší počet odpracovaných rokov v platovej triede. V tejto súvislosti, aj keď je pravdou, že správny orgán sa môže dočasne a v určitých medziach odchýliť od striktného uplatňovania stálych pravidiel a zásad, ktoré sa bežne uplatňujú v povyšovacích konaniach, môže tak urobiť výlučne preto, aby odpovedal na naliehavú potrebu spojenú s prechodom zo starého povyšovacieho režimu na nový a aby zohľadnil obmedzenia, ktoré sú príznačné pre prechod z jedného spôsobu riadenia na druhý, pričom prednostné body sú trvalým a nie prechodným postupom nového povyšovacieho systému a udeľovanie troch kategórií prechodných bodov bolo odôvodnené okrem iného aj zohľadnením zásluh, ktoré vo svojej platovej triede získali úradníci Komisie zamestnaní v okamihu nadobudnutia účinnosti uvedeného systému.

(pozri body 286, 288, 290, 293, 297, 301)

10. Pri hodnotení zásluh, ktoré majú byť zohľadnené v rámci rozhodnutia o povýšení na základe článku 45 služobného poriadku a v dôsledku toho takisto v rámci rozhodnutia o udeľovaní bodov v povyšovacom systéme, kde sa toto hodnotenie kvantitatívne vyjadruje, má správny orgán rozsiahlu voľnú úvahu a preskúmanie súdu Spoločenstva sa

musí obmedziť na otázku, či správny orgán vzhľadom na spôsoby a prostriedky, na základe ktorých mohol vykonať posúdenie, dodržal obmedzenia, ku ktorým nemožno mať výhrady, a nevyužil svoju právomoc zjavne nesprávnym spôsobom.

(pozri body 291, 320)

11. V rámci povyšovacieho systému zriadeného vnútornými predpismi Komisie, ktorý je založený na kvantitatívnom vyjadrení zásluh a pre ktorý je charakteristické každoročné udeľovanie rôznych druhov bodov úradníkom, ak súd Spoločenstva zruší rozhodnutie menova-

cieho orgánu o udelení žalobcovi iba určitého počtu bodov, treba tiež zrušiť rozhodnutie o jeho nezapísaní na zoznam povýšených úradníkov, keďže opatrenia, ktoré bude musieť administratíva prijať na účely nápravy zistených nezrovnalostí, budú môcť žalobcovi zabezpečiť dosiahnutie povyšovacieho limitu. Naproti tomu zrušenie celého zoznamu povýšených predstavuje neprimeranú sankciu. Tomuto posúdeniu neodporuje skutočnosť, že účinky rozhodnutí prijatých v rámci sporného povyšovacieho obdobia nezanikajú jeho skončením, keďže žalobca bude v budúcnosti môcť súťažiť s úradníkmi, ktorých povýšenie nebolo zrušené.

(pozri body 340 — 342, 349)