



Samling af Afgørelser

RETTENS DOM (Appelafdelingen)
15. januar 2014

Sag T-95/12 P

Willem Stols
mod
Rådet for Den Europæiske Union

»Appel — personalesag — tjenestemænd — forfremmelse — forfremmelsesåret 2007 — afgørelsen om ikke at forfremme appellantens til lønklasse AST 11 — sammenligning af fortjenester — domstolskontrol af, om der er anlagt et åbenbart urigtigt skøn«

Angående: Appel af dom afsagt af Retten for EU-personalesager (Første Afdeling) den 13. december 2011, Stols mod Rådet (sag F-51/08 RENV), med påstand om ophævelse af denne dom.

Udfald: Appellen forkastes. Willem Stols bærer sine egne omkostninger og betaler de omkostninger, som Rådet for Den Europæiske Union har afholdt i appelsagen.

Sammendrag

1. *Tjenestemænd — forfremmelse — sammenligning af fortjenester — administrationens skønsbeføjelse — domstolsprøvelse — grænser*
(Tjenestemandsvedtægten, art. 45)

2. *Tjenestemænd — forfremmelse — sammenligning af fortjenester — administrationens skønsbeføjelse — rækkevidde — hensyntagen til bedømmelsesrapporter — andre forhold, der kan tages i betragtning*
(Tjenestemandsvedtægten, art. 45)

3. *Tjenestemænd — forfremmelse — kriterier — fortjenester — hensyntagen til anciennitet i lønklassen — subsidær karakter — hensyntagen til den regelmæssige karakter over tid af fortjenesterne — rækkevidde*
(Tjenestemandsvedtægten, art. 45)

1. Ansættelsesmyndigheden råder over et vidt skøn ved sammenligningen af de forfremmelsesværdige tjenestemænds fortjenester, og Unionens retsinstansers prøvelse skal begrænses til spørgsmålet om, hvorvidt administrationen, henset til de måder og midler, der kunne lede til administrationens vurdering, har holdt sig inden for grænser, der ikke kan kritiseres, og ikke åbenbart har misbrugt sine beføjelser. Unionens retsinstanser kan derfor ikke sætte deres bedømmelse af tjenestemændenes kvalifikationer og fortjenester i stedet for ansættelsesmyndighedens.

I denne forbindelse gælder, at Unionens retsinstanser for at bevare den effektive virkning af den skønsmargen, som lovgiver har tillagt ansættelsesmyndigheden på området for forfremmelse, ikke kan annullere en afgørelse alene med den begrundelse, at der foreligger faktiske omstændigheder, der kan rejse begrundet tvivl om nævnte myndigheds skøn eller endog godtgøre en fejlurdering.

Det tilkommer således ikke Unionens retsinstanser at foretage en detaljeret undersøgelse af alle de forfremmelsesværdige ansøgers sager for at sikre sig, at de er enige i den konklusion, som ansættelsesmyndigheden er nået frem til, da de, hvis den foretog en sådan øvelse, ville gå ud over rammerne for den legalitetskontrol, som tilkommer den, og således ville sætte sin vurdering af de forfremmelsesværdige ansøgers fortjenester i stedet for ansættelsesmyndighedens.

Imidlertid er den vide skønsebeføjelse, der således tilkommer ansættelsesmyndigheden, begrænset af nødvendigheden af at foretage en grundig og upartisk sammenligning af ansøgerne i tjenestens interesse og i overensstemmelse med princippet om ligebehandling. I praksis skal denne sammenligning ske på lige vilkår på grundlag af sammenlignelige informations- og oplysningskilder.

(jf. præmis 29-32)

Henvisning til:

Domstolen: 21. april 1983, sag 282/81, Ragusa mod Kommissionen, Sml., s. 1245, præmis 9 og 13; 3. april 2003, sag C-277/01 P, Parlamentet mod Samper, Sml. I, s. 3019, s. 35

Retten: 15. september 2005, sag T-132/03, Casini mod Kommissionen, Sml. I-A, s. 253, og II, s. 1169, præmis 52 og 53

2. Ansættelsesmyndighedens forpligtelse til at foretage en sammenligning af fortjenesterne for de tjenestemænd, der kan forfremmes, jf. vedtægtens artikel 45, er udtryk både for princippet om ligebehandling af tjenestemænd og deres ret til karriere, idet bedømmelsen af deres fortjenester således udgør det afgørende kriterium. I denne forbindelse bestemmer vedtægtens artikel 45, stk. 1, at ansættelsesmyndigheden ved sammenligningen af deres fortjenester især tager hensyn til udtalelserne om tjenestemændene, brugen af andre sprog i udøvelsen af deres hverv end det sprog, som de har godtgjort, at de har indgående kendskab til, og, efter omstændighederne, hvor stort ansvar de har. Denne bestemmelse overlader ansættelsesmyndigheden et vist skøn hvad angår den betydning, som denne vil tillægge hvert af de tre nævnte kriterier ved sammenligningen af fortjenesterne, dog under overholdelse af ligebehandlingsprincippet.

Ansættelsesmyndigheden kan i tilfælde af, at fortjenesterne hos de forfremmelsesværdige tjenestemænd er lige store på grundlag af de tre kriterier, der udtrykkeligt er nævnt i vedtægtens artikel 45, stk. 1, subsidiært tage andre hensyn til andre aspekter, såsom tjenestemændenes alder og deres anciennitet i lønklassen eller tjenestegrenen, i hvilket tilfælde disse kriterier kan have en afgørende betydning for ansættelsesmyndighedens valg.

(jf. præmis 33 og 34)

Henvisning til:

Retten: 16. maj 2013, sag T-281/11 P, Canga Fano mod Rådet, præmis 43 og 44 og den deri nævnte retspraksis

3. Anciennitet i lønklassen og i tjenesten er kun et subsidiært kriterium ved forfremmelse i tilfælde af lighed mellem de fortjenester, som navnlig fastsættes på grundlag af de tre kriterier, der udtrykkeligt er omhandlet i vedtægtens artikel 45, stk. 1. Ansættelsesmyndigheden kan imidlertid lovligt foretage en sammenligning af de forfremmelsesværdige tjenestemænds fortjenester ved at basere sig på den regelmæssige karakter over tid af deres respektive fortjenester.

I denne forbindelse udgør kriteriet om den regelmæssige karakter over tid af fortjenesterne ikke et kriterium, der er forskelligt fra de tre kriterier, der er opregnet i vedtægtens artikel 45, men henhører direkte under det første kriterium, baseret på de udtalelser, som tjenestemændene er genstand for. Mere specifikt muliggør dette bedømmelselement en bedre hensyntagen til alle de forfremmelsesværdige tjenestemænds fortjenester, målt på grundlag af dette første kriterium.

I øvrigt indikerer brugen af flertal i formuleringen »udtalelserne om tjenestemændene« i vedtægtens artikel 45, at ansættelsesmyndigheden principielt er forpligtet til at tage hensyn til alle de udtalelser, som tjenestemændene har været genstand for siden deres indtræden i lønklassen, hvilket nødvendigvis indebærer en hensyntagen til et kriterium som kriteriet om den regelmæssige karakter over tid af fortjenesterne.

Hvis nævnte myndighed udelukkende tog hensyn til den eller de seneste udtalelser, ville sammenligningen nemlig blive fordrejet eller i det mindste ufuldstændig, eftersom denne myndighed herefter ikke ville undersøge samtlige fortjenester for alle de forfremmelsesværdige tjenestemænd, og navnlig for dem, som har mere end to års anciennitet i lønklassen.

Endvidere vil kriteriet om den regelmæssige karakter over tid af fortjenesterne ikke i forbindelse med den sammenligning, der foretages i henhold til vedtægtens artikel 45, stk. 1, blot kunne genindføre kriteriet om anciennitet, eftersom en lang anciennitet meget vel ikke kan ligestilles med store fortjenester, der er regelmæssige over tid, således at de to kriterier på ingen måde er sammenfaldende, selv om der er en vis forbindelse mellem dem.

Endelig gør kriteriet om den regelmæssige karakter over tid af fortjenesterne det reelt muligt for ansættelsesmyndigheden at finde en passende ligevægt mellem formålet om at sikre en hurtig karriereudvikling for fremragende tjenestemænd, som adskiller sig ved et exceptionelt højt præstationsniveau, og formålet om at sikre en normal karriere for tjenestemænd, som gennem en lang periode har haft et konstant højt præstationsniveau.

(jf. præmis 40-45)