



## Samling af Afgørelser

RET TEN FOR EU-PERSONALESAGERS DOM (Anden Afdeling)

11. juli 2012

Sag F-85/10

### AI mod Den Europæiske Unions Domstol

»Personalesag — midlertidigt ansatte — intern udvælgelsesprøve — udelukkelse fra udvælgelsesprøven som følge af det opnåede resultat ved den første skriftlige prøve — fornyet vurdering — ligebehandling — konvertering af den tidsbegrænsede kontrakt til en tidsubegrænset kontrakt — ikke forlængelse af en tidsbegrænset kontrakt som midlertidigt ansat — annullationssøgsmål — erstatningssøgsmål«

**Angående:** Søgsmål anlagt i henhold til artikel 270 TEUF, som finder anvendelse på Euratom-traktaten i henhold til denne traktats artikel 106a, hvorunder AI i det væsentlige dels har nedlagt påstand om annullation af den afgørelse, hvorved udvælgelseskomitéen for den interne udvælgelsesprøve nr. CJ 12/09, der var organiseret af Domstolen, ikke tildelte ham de 20 point, der kræves som minimum ved den første obligatoriske skriftlige prøve, dels en påstand om, at Domstolens afgørelse om ikke at forlænge hans kontrakt om midlertidig ansættelse annulleres, og at Domstolen tilpligtes at betale AI erstatning for den økonomiske og ikke-økonomiske skade, han angiveligt har lidt.

**Udfald:** Den Europæiske Unions Domstol frifindes. AI bærer sine egne omkostninger og betaler Domstolens omkostninger.

### Sammendrag

1. *Tjenestemænd — udvælgelsesprøve — udvælgelseskomité — sammensætning — tilstrækkelig stabilitet til at sikre ansøgerne en sammenhængende bedømmelse*  
(Tjenestemandsvedtægten, bilag III, art. 3)

2. *Tjenestemænd — udvælgelsesprøve — princippet om udvælgelseskomitéens upartiskhed — kendskab mellem et medlem af en udvælgelseskomité og en ansøger — risiko for en interessekonflikt i tilfælde af et tjenstligt forhold mellem et medlem af komitéen og en ansøger — foreligger ikke*  
(Tjenestemandsvedtægten, art. 11a)

3. *Tjenestemænd — udvælgelsesprøve — udvælgelseskomité — afslag på ansøgning — begrundelsespligt — rækkevidde — overholdelse af princippet om den fortrolige karakter af udvælgelseskomitéens arbejde*  
(Tjenestemandsvedtægten, bilag III, art. 6)

4. Tjenestemænd — udvælgelsesprøve — vurdering af ansøgernes egnethed — udvælgelseskomitéens skønsbeføjelse — domstolsprøvelse — grænser  
(Tjenestemandsvedtægten, bilag III)

5. Tjenestemænd — midlertidigt ansatte — midlertidigt ansatte, der henhører under artikel 2, litra b), i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte — forlængelse med tidsbegrænset varighed efter den første forlængelse af kontrakten — ændring af en tidsbegrænset kontrakt til en tidsubegrænset kontrakt — ikke omfattet

[Vilkårene for de øvrige ansatte, art. 2, litra b), og art. 8, stk. 2]

6. Tjenestemænd — ansættelsesvilkår for de øvrige ansatte — foranstaltninger, der har til formål at forhindre misbrug ved anvendelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter — maksimal samlet varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold — sanktionering af misbrug af sådanne kontrakter — ikke krænkelse af formålet med og minimumsbestemmelserne i rammeaftalen mellem EFS, UNICE og CEEP om tidsbegrænset ansættelse

[Art. 288, stk. 2, TEUF; vilkårene for de øvrige ansatte, art. 2, litra b), og art. 8, stk. 2; Rådets direktiv 1999/70, bilag, § 5, stk. 1]

7. Tjenestemænd — midlertidigt ansatte — ansættelse — forlængelse af en tidsbegrænset kontrakt — administrationens skønsbeføjelse — domstolsprøvelse — grænser — åbenbart urigtigt skøn — begreb  
(Ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, art. 8, og art. 47, stk. 1, litra b))

8. Tjenestemænd — midlertidigt ansatte — ansættelse — forlængelse af en tidsbegrænset kontrakt — administrationens skønsbeføjelse — administrationens omsorgspligt — hensyn til den pågældende ansattes interesser

(Ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, art. 47)

9. Socialpolitik — mandlige og kvindelige arbejdstagere — adgang til beskæftigelse og arbejdsvilkår — ligebehandling — direktiv 2006/54 — beskyttelse mod gengældelsesforanstaltninger — anvendelsesområde

(Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54, art. 1 og 24)

1. Der skal ikke tages hensyn til, om suppleanten er til stede, når stabiliteten i udvælgelseskomitéens sammensætning skal vurderes, hvis alle udvælgelseskomitéens ordinære medlemmer har været til stede under alle prøverne. Stabiliteten i sammensætningen af en udvælgelseskomité er sikret, når arbejdet med rettelsen af de skriftlige prøver og afholdelsen af de mundtlige prøver samt de overvejelser, der omhandler prøverne, foretages af alle udvælgelseskomitéens ordinære medlemmer.

(jf. præmis 59)

Henvisning til:

Retten i Første Instans: 7. februar 2002. sag T-193/00, Felix mod Kommissionen, præmis 37

2. Den omstændighed, at et medlem af udvælgelseskomitéen og en ansøger kender hinanden, er ikke i sig selv tilstrækkelig til at bevise, at dette medlem har en »personlig interesse, navnlig familiemæssig eller finansiel« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i vedtægten artikel 11a, der som sådan kan bringe hans upartiskhed i fare. Den omstændighed, at et medlem af udvælgelseskomitéen kender en af ansøgerne personligt, indebærer ikke nødvendigvis, at dette medlem vil have en forudfattet positiv mening om denne ansøgers præstation.

Når et medlem af en udvælgelseskomité deltager i vurderingen af en ansøger, der arbejder eller har arbejdet i den samme enhed eller det samme kontor som den pågældende ansøger, medfører dette ikke i sig selv, at dette medlems uafhængighed er i fare og dermed hans upartiskhed.

(jf. præmis 80 og 81)

Henvisning til:

Retten i Første Instans: 12. marts 2008, sag T-100/04, Giannini mod Kommissionen, præmis 223

Personaleretten: 30. april 2008, sag F-16/07, Dragoman mod Kommissionen, præmis 41

3. Pligten til at begrunde en bebyrdende afgørelse har til formål dels at give afgørelsens adressat de oplysninger, der er tilstrækkelige til at fastslå, om afgørelsen er korrekt, dels at muliggøre en domstolskontrol. Hvad angår afgørelser truffet af en udvælgelseskomité må hensynet til opfyldelsen af denne pligt dog afvejes med hensynet til en overholdelse af princippet om den fortrolige karakter af udvælgelseskomitéens arbejde i henhold til artikel 6 i bilag III til vedtægten. Dette princip er således til hinder for, dels at der videregives oplysninger om de enkelte komitémedlemmers stillingtagen, dels at der afsløres forhold, der angår en vurdering af de enkelte ansøgere eller af disse indbyrdes. Der må herefter ved kravet om, at en udvælgelseskomité's afgørelser skal begrundes, tages hensyn til karakteren af det pågældende arbejde, der i almindelighed består af mindst to adskilte stadier, nemlig for det første vurderingen af ansøgningerne for at udskille de ansøgere, der skal gives adgang til udvælgelsesprøven, og for det andet vurderingen af ansøgernes egnethed til at beklæde stillingerne med henblik på at opstille en liste over egnede ansøgere. Hvad angår det andet stadium af udvælgelseskomitéens arbejde er dette først og fremmest af sammenlignende karakter og er af denne grund omgærdet med den fortrolighed, der er forbundet med dette arbejde. De bedømmelseskriterier, som udvælgelseskomitéen fastlægger forud for prøverne, er en uadskillelig del af de sammenlignende bedømmelser, som komitéen foretager af de forskellige ansøgers kvalifikationer. Disse kriterier er derfor på samme måde som komitéens bedømmelser omfattet af princippet om den fortrolige karakter af udvælgelseskomitéens arbejde. Udvalgskomitéens sammenlignende bedømmelser afspejles i de karakterer, som komitéen giver ansøgerne. Disse karakterer er udtryk for de vurderinger af de enkelte ansøgere, som foretages af udvælgelseskomitéen. Når henses til den fortrolighed, der bør være forbundet med udvælgelseskomitéens arbejde, udgør en meddelelse om de for de forskellige prøver opnåede karakterer en tilstrækkelig begrundelse af komitéens afgørelser. En sådan begrundelse strider ikke mod ansøgernes rettigheder.

Henset endvidere til det vide skøn, som en udvælgelseskomité råder over ved bedømmelsen af resultaterne af prøverne i en udvælgelsesprøve, kan udvælgelseskomitéen ikke være forpligtet til, når den begrunder, hvorfor en ansøger ikke har bestået en prøve, nærmere at angive, hvilke af ansøgerens svar der var fundet at være utilstrækkelige, eller til at forklare, hvorfor disse svar var fundet utilstrækkelige. En sådan grad af begrundelse er ikke nødvendig for, at Unionens retsinstanser kan udøve deres retlige kontrol og dermed for at gøre det muligt for ansøgeren at vurdere, om han skal indgive en klage eller i givet fald anlægge sag.

(jf. præmis 91-93 og 115)

Henvisning til:

Domstolen: 4. juli 1996, sag C-254/95 P, Parlamentet mod Innamorati, præmis 29

Retten i Første Instans: 14. juli 1995, sag T-291/94, Pimley-Smith mod Kommissionen, præmis 63 og 64; 27. marts 2003, sag T-33/00, Martínez Páramo m.fl. mod Kommissionen, præmis 48; 19. februar 2004, sag T-19/03, Konstantopoulou mod Domstolen, præmis 33 og 34

Personaleretten: Dragoman mod Kommissionen, præmis 63 og den deri nævnte retspraksis

4. De vurderinger, som en udvælgelseskomité foretager, når den bedømmer ansøgernes kundskaber og kvalifikationer, er udtryk for en værdiladet vurdering af hver ansøgers præstation ved prøven, og de indgår i udvælgelseskomitéens vide skøn. De kan ikke efterprøves af Unionens retsinstanser, medmindre der foreligger en åbenbar tilsidesættelse af de regler, som gælder for udvælgelseskomitéens arbejde. Unionens retsinstanser skal nemlig ikke erstatte deres egen vurdering med udvælgelseskomitéens.

(jf. præmis 109)

Henvisning til:

Retten i Første Instans: Giannini mod Kommissionen, præmis 275

5. Selv om den anden og den tredje forlængelse af en kontrakt om midlertidig ansættelse som omhandlet i artikel 2, litra b), i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte er foretaget i strid med disse vilkårs artikel 8, stk. 2, medfører en sådan tilsidesættelse ikke, at en tidsbegrænset kontrakt ændres til en tidsubegrænset kontrakt. Det fremgår nemlig klart af artikel 8, stk. 2, i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, at en ansættelseskontrakt med henblik på midlertidig ansættelse som omhandlet i de nævnte vilkårs artikel 2, litra b), alene kan være af midlertidig karakter, og at en ændring af den tidsbegrænsede kontrakt til en tidsubegrænset kontrakt ikke er fastsat i bestemmelsen.

(jf. præmis 130)

6. For så vidt angår rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er vedhæftet som bilag til direktiv 1999/70 om den rammeaftale, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP om tidsbegrænset ansættelse, og især aftalens § 5, stk. 1, har dels Unionens lovgiver i forbindelse med, at den udøver sin lovgivningskompetence med henblik på at fastsætte ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, dels den myndighed, der har kompetence til at indgå ansættelseskontrakterne, i dennes udøvelse af det vide skøn, der tilkommer den inden for rammerne af ansættelsesvilkårenes bestemmelser, pligt til, når de vedtager eller gennemfører bestemmelser, der regulerer forholdet mellem Unionen og dens ansatte, at forhindre rettighedsmisbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter.

Selv om lovgiver har pligt til effektivt at forhindre den myndighed, der har kompetence til at indgå ansættelseskontrakterne, i at misbruge anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, forholder det sig ikke desto mindre således, at denne i henhold til artikel 288, stk. 2, TEUF frit kan vælge de bedst egnede former og midler i denne henseende. Overholdelsen af denne forpligtelse pålægger ikke lovgiver at vedtage bestemmelser om, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter kan ændres til tidsubegrænsede ansættelseskontrakter, når de pågældende bestemmelser i det mindste omfatter foranstaltninger, der har til formål effektivt at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter samt foranstaltninger, der gør det muligt at sanktionere et sådant misbrug på behørig vis og samtidig opveje det tab, som den berørte har lidt.

Artikel 8, stk. 2, i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte krænker ikke formålet med og minimumsbestemmelserne i rammeaftalen, idet den fastsætter en af de foranstaltninger, der er opregnet i rammeaftalens § 5, og idet den omstændighed, at den ikke nævner andre foranstaltninger, ikke er til hinder for, at et eventuelt misbrug sanktioneres.

(jf. præmis 136-140)

Henvisning til:

Retten: 21. september 2011, sag T-325/09 P, Adjemian m.fl. mod Kommissionen, præmis 58, 61 og 66

7. Administrationen har et vidt skøn på området for forlængelse af kontrakter og ved organisationen af dens tjenestegrene, alt efter de opgaver, som er overdraget den, og – under hensyntagen til disse opgaver – ved placeringen af det personale, som den har til rådighed, dog på den betingelse, at denne placering sker i tjenestens interesse og med respekt af stillingernes ligestilling. Derfor bør den kontrol, som Unionens retsinstanter foretager, begrænses til spørgsmålet om, hvorvidt administrationen på baggrund af den fulgte fremgangsmåde og de forhold, den kan have lagt til grund for vurderingen, kan antages at have holdt sig inden for de grænser, som ikke kan anfægtes, og ikke har anvendt sine beføjelser åbenbart fejlagtigt.

En fejl er kun åbenbar, når den umiddelbart og tydeligt kan konstateres på baggrund af de kriterier, som lovgiver har ønsket skal anvendes ved administrationens udøvelse af sit skøn. For at godtgøre, at administrationen har anlagt et åbenbart urigtigt skøn ved vurderingen af de faktiske omstændigheder, der kan begrunde, at en afgørelse, der er truffet på grundlag af denne vurdering, annulleres, forudsættes det, at de beviser, som det påhviler sagsøgeren at fremlægge, skal være tilstrækkelige til at bevise, at de vurderinger, administrationen har lagt til grund, bliver usandsynlige.

(jf. præmis 152 og 153)

Henvisning til:

Retten i Første Instans: 12. december 1996, sag T-380/94, AIUFFASS og AKT mod Kommissionen, præmis 59; 12. februar 2008, sag T-289/03, BUPA m.fl. mod Kommissionen, præmis 221

Personaleretten: 24. marts 2011, sag F-104/09, Canga Fano mod Rådet, præmis 35, som i øjeblikket verserer for Retten, sag T-281/11 P; 13. juni 2012, sag F-105/11, Davids mod Kommissionen, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis

8. Administrationens omsorgspligt i forhold til dens ansatte og princippet om god forvaltningsskik indebærer navnlig, at den kompetente myndighed, når den træffer afgørelse om forhold vedrørende en tjenestemand eller en midlertidigt ansat, skal tage samtlige omstændigheder i betragtning, der kan være bestemmende for dens afgørelse, og at den herved skal tage hensyn til ikke blot tjenestens, men tillige til den pågældende tjenstemands eller den midlertidigt ansattes interesse.

I denne henseende er administrationen ikke forpligtet til at tilbyde en midlertidigt ansat en anden stilling, når den pågældendes anses for at yde en utilstrækkelig faglig indsats. Så meget desto mere har administrationen ikke pligt til at forlænge en midlertidigt ansats kontrakt, når den pågældendes faglige indsats er fundet utilfredsstillende.

Selv om forvaltningens omsorgspligt indebærer, at den kompetente myndighed er forpligtet til, når den vurderer tjenestens interesse, at tage hensyn til alle de forhold, der kan påvirke dens afgørelse, herunder den pågældende ansattes interesse, kan hensynet til den ansattes personlige interesser imidlertid ikke indebære et forbud mod, at den kompetente myndighed ikke forlænger en tidsbegrænset kontrakt til trods for den ansattes indsigelse herimod, hvis det er påkrævet i tjenestens interesse.

(jf. præmis 166-168)

Henvisning til:

Retten i Første Instans: 6. februar 2003, sag T-7/01, Pyres mod Kommissionen, præmis 51 og 87

Personaleretten: 27. november 2008, sag F-35/07, Klug mod EMEA, præmis 67 og 79 og den deri nævnte retspraksis; 7. juli 2010, forenede sager F-116/07, F-13/08 og F-31/08, Tomas mod Parlamentet, præmis 166; 4. februar 2011, sag F-54/10, Verheyden mod Kommissionen, præmis 37

9. Artikel 24 i direktiv 2006/54 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv skal fortolkes i lyset af direktivets formål, som ifølge dettes artikel 1 er at sikre gennemførelsen af princippet om lige muligheder for og lige behandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv. Det har derfor til formål at beskytte mod gengældelsesforanstaltninger, der iværksættes af en arbejdsgiver som reaktion mod klager eller sagsanlæg med henblik på overholdelse princippet om lige behandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

(jf. præmis 184)