



Samling af Afgørelser

RET TEN FOR EU-PERSONALESAGERS DOM (Første Afdeling)

6. oktober 2015*

»Personalesag — ansættelse — almindelig udvælgelsesprøve — optagelse på reservelisten — ansættelsesmyndighedens afgørelse om ikke at ansætte en bestået ansøger — udvælgelseskomitéens og ansættelsesmyndighedens respektive beføjelser — betingelser for adgang til udvælgelsesprøven — minimumsvarigheden af erhvervs erfaring — beregningsmetode — udvælgelseskomitéens anlæggelse af et åbenbart urigtigt skøn — foreligger ikke — fortabt mulighed for ansættelse — erstatning«

I sag F-119/14,

angående et søgsmål anlagt i medfør af artikel 270 TEUF, der finder anvendelse på Euratomtraktaten i henhold til denne traktats artikel 106A,

FE, Luxembourg (Luxembourg), ved advokaterne L. Levi og A. Blot,

sagsøger,

mod

Europa-Kommissionen ved J. Currall og G. Gattinara, som befuldmægtigede,

sagsøgt,

har

PERSONALERETTEN (Første Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, R. Barents, og dommerne E. Perillo (refererende dommer) og J. Svenningsen,

justitssekretær: fuldmægtig P. Cullen,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 11. juni 2015,

afsagt følgende

Dom

- 1 Ved stævning indleveret til Personalerettens Justitskontor den 24. oktober 2014 har FE anlagt nærværende søgsmål med påstand om annullation af Europa-Kommissionens ansættelsesmyndigheds afgørelse af 17. december 2013 (herefter »ansættelsesmyndigheden«), hvorved Generaldirektoratet

* Processprog: fransk.

(GD) for »Retlige Anliggender« afslog at ansætte sagsøgeren på grundlag af reservelisten for udvælgelsesprøve EPSO/AD/42/05, samt påstand om erstatning af den økonomiske og ikke-økonomiske skade, som hun hævder at have lidt som følge af denne afgørelse.

Retsforskrifter

- 2) Hvad angår ansættelsen af tjenestemænd bestemmer artikel 5, stk. 3, i vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union, i den affattelse, der var gældende på tidspunktet for de faktiske omstændigheder (herefter »vedtægten«), bl.a. følgende:

»Enhver udnævnelse til en tjenestemandstilling kræver mindst:

[...]

- c) for ansættelsesgruppe [for administratorer] for lønklasserne 7-16:

- i) et uddannelsesniveau svarende til afsluttede universitetsstudier med bevis for afsluttet uddannelse, hvor den normale varighed af universitetsuddannelsen er fire år eller derover, eller
- ii) et uddannelsesniveau svarende til afsluttede universitetsstudier med bevis for afsluttet uddannelse og relevant erhvervs erfaring af mindst et års varighed, hvor den normale varighed af universitetsuddannelsen er mindst tre år, eller
- iii) erhvervsuddannelse på tilsvarende niveau, hvis det er påkrævet i tjenestens interesse.«

- 3) Vedtægtens artikel 28 har følgende ordlyd:

»Til tjenestemand kan kun udnævnes en person, der:

- a) er statsborger i en af Unionens medlemsstater, medmindre ansættelsesmyndigheden bestemmer andet, og såfremt han ikke er frataget de borgerlige rettigheder
- b) har opfyldt sine forpligtelser i henhold til de for ham gældende love om værnepligt
- c) opfylder de vandelskrav, der stilles for at bestride det pågældende hverv
- d) med forbehold af bestemmelserne i [vedtægtens] artikel 29, stk. 2, har bestået en udvælgelsesprøve baseret på kvalifikationsbeviser, på prøver eller på både kvalifikationsbeviser og prøver; på de i bilag III [til vedtægten] fastsatte betingelser
- e) opfylder de for hans hverv nødvendige fysiske krav
- f) beviser, at han har indgående kundskaber i et af Unionens sprog og tilfredsstillende kundskaber i et andet af Unionens sprog i det omfang, dette er nødvendigt for hans hverv.«

- 4) Vedtægtens artikel 30 bestemmer:

»Ansættelsesmyndigheden udpeger en udvælgelseskomité til hver udvælgelsesprøve. Komitéen opstiller en liste over egnede ansøgere.

Ansættelsesmyndigheden udvælger fra denne liste den eller de ansøgere, som skal besætte de ledige stillinger.«

5 Artikel 4 i bilag III til vedtægten har følgende ordlyd:

»Ansættelsesmyndigheden opstiller listen over de ansøgere, der opfylder de betingelser, der er fastsat i henhold til artikel 28 litra a), b) og c) i vedtægten, og fremsender den med ansøgerens akter til formanden for udvælgelseskomitéen.«

6 Artikel 5 i dette bilag III til vedtægten bestemmer:

»Udvælgelseskomitéen udfærdiger efter at have set disse akter listen over ansøgere, der opfylder de betingelser, der er fastsat i meddelelsen om udvælgelsesprøven.

Ved en udvælgelse på grundlag af prøver har alle de ansøgere, der er opført på listen, adgang til prøverne.

[...]«

7 Endelig har punkt A.II i meddelelsen om udvælgelsesprøve EPSO/AD/42/05 (jf. denne doms præmis 8), der omhandler den krævede profil og de to første adgangsbetingelser, følgende ordlyd:

»Udvælgelsesprøven er åben for alle, der [...] opfylder følgende krav:

1. Uddannelse Kandydaci muszą legitymować się dyplomem ukończenia wyższych studiów prawniczych w Polsce. [Ansøgerne skal være i besiddelse af et eksamensbevis i polsk jura.]

2. Erhvervs erfaring Ansøgerne skal have mindst to års erhvervs erfaring, der tidsmæssigt skal ligge efter afslutningen af den [under 1] krævede universitetsuddannelse.«

Sagens faktiske omstændigheder

8 Den 8. december 2005 offentliggjorde Det Europæiske Personaleudvælgelseskontor (EPSO) meddelelse om den almindelige udvælgelsesprøve EPSO/AD/42/05 (herefter »udvælgelsesprøven«) med henblik på oprettelse af en reserveliste for polsksprogede juristlingvister i lønklasse AD 7 for at besætte ledige stillinger ved EU-institutionerne, herunder især De Europæiske Fællesskabers Domstol (EUT C 310 A, s. 3, herefter »meddelelsen om udvælgelsesprøven«). Ansøgningsfristen var fastsat til den 11. januar 2006.

9 De arbejdsopgaver, der skulle udøves, var i punkt A.I med overskriften »A[rbejdsopgaver]« beskrevet på følgende måde:

— oversættelse til polsk af juridiske tekster fra mindst to af de officielle EU-sprog og/eller revision af juridiske tekster

— kontrol af lovtekster på polsk, der allerede er oversat og revideret, med henblik på at sikre sproglig og juridisk overensstemmelse mellem de forskellige sprogversioner samt kontrol af teksternes redaktionelle kvalitet og overensstemmelse med de formelle udformningsregler.

[...]»

10 Det fremgik endvidere af meddelelsen om udvælgelsesprøvens punkt A.II.2, at ansøgerne for at få adgang til udvælgelsesprøven skulle fremlægge dokumentation for, at de på tidspunktet for ansøgningsfristens udløb »ha[vde] mindst to års erhvervs erfaring, der tidsmæssigt sk[ulle] ligge efter afslutningen af den krævede universitetsuddannelse«.

- 11 Den 27. december 2005 indgav sagsøgeren en ansøgning med henblik på at deltage i udvælgelsesprøven. Sagsøgeren anførte i rubrikken »E[erhvervs]erfaring« i ansøgningsskemaet vedrørende udvælgelsesprøven (herefter »ansøgningsskemaet«), at hun havde erhvervs erfaring fra seks arbejdsforhold med en varighed på i alt 31 måneder, herunder 15 måneder som juristlingvist på freelance-basis for Domstolen fra den 15. oktober 2004 til det tidspunkt, hvor hun indgav ansøgningsskemaet, og tre måneders praktikophold ved advokatfirmaet W. i Bruxelles (Belgien) fra den 1. juli til den 30. september 2005.
- 12 Sagsøgeren fik adgang til at deltage i udvælgelsesprøven. Efter at udvælgelseskomitéen havde afsluttet sit arbejde, opførte den sagsøgerens navn på reservelisten for udvælgelsesprøven, hvis gyldighed, der oprindeligt blev fastsat til den 31. december 2007, blev forlænget flere gange og senest til den 31. december 2013, hvor den endeligt udløb.
- 13 Ved e-mail af 22. maj 2013 modtog sagsøgeren en invitation fra GD for »Retlige Anliggender« til at deltage i en samtale den 28. maj 2013 med henblik på at drøfte hendes eventuelle ansættelse i en stilling som administrator ved det nævnte generaldirektorat. GD for »Menneskelige Ressourcer og Sikkerhed« (herefter »GD for »Menneskelige Ressourcer«) meddelte endvidere sagsøgeren i en e-mail af 24. maj 2013, som blev sendt med kopi til GD for »Retlige Anliggender«, at eftersom hun på daværende tidspunkt bestred en stilling som midlertidigt ansat ved Domstolen, ville det i forbindelse med en sådan ansættelse »ikke [være] nødvendigt at gennemføre en lægeundersøgelse [i forbindelse med ansættelsen], idet [GD for »Menneskelige Ressourcer«], såfremt [sagsøgeren] måtte blive tilbudt ansættelse ved Kommissionen, vil[le] anmode om at få tilsendt oplysninger om [hendes] helbredsmæssige tilstand«.
- 14 I juni 2013 underrettede GD for »Retlige Anliggender« sagsøgeren om, at hun var blevet valgt til stillingen som administrator, og at GD for »Retlige Anliggender« havde sendt en anmodning om ansættelse vedrørende hende til GD for »Menneskelige Ressourcer«.
- 15 Det fremgår af sagsakterne, at den kompetente tjenestegren i Kommissionen i juni 2013 endvidere meddelte sagsøgeren, at »[e]ftersom Kommissionen ikke havde deltaget i organiseringen af udvælgelsesprøven [...], og da den reserveliste, der var oprettet efter afholdelsen af den nævnte udvælgelsesprøve, hvorpå [sagsøgerens navn] var opført, var en liste over juristlingvister og ikke administratorer, havde Kommissionen anmodet [k]ommissæren for [m]enneskelige ressourcer og sikkerhed om at indrømme en undtagelse, eftersom det var Kommissionens politik ikke at gøre brug af disse lister, idet dette dog under visse betingelser helt undtagelsesvis var muligt af hensyn til varetagelsen af den [j]uridiske tjeneste og visse specialiserede funktioner i andre [general]direktorater«.
- 16 Ved e-mail af 26. juli 2013 meddelte chefen for enheden »Kontrakter« under GD for »Retlige Anliggender« sagsøgeren, at GD for »Menneskelige Ressourcer« havde godkendt, at »hun [undtagelsesvis] kunne ansættes som administrator [på grundlag af] reservelisten for juristlingvister«, at GD for »Menneskelige Ressourcer« ville kontakte hende, og at hun skulle afvente at modtage en officiel meddelelse fra GD for »Menneskelig Ressourcer«.
- 17 I slutningen af august 2013 anmodede GD for »Menneskelige Ressourcer« sagsøgeren om at fremsende dokumentation for den erhvervs erfaring, som hun havde opnået, før hun indgav ansøgningsskemaet, under henvisning til den i meddelelsen om udvælgelsesprøven nævnte adgangsbetingelse om mindst to års erhvervs erfaring.
- 18 I perioden fra slutningen af august 2013 til november 2013 var sagsøgeren flere gange i kontakt med repræsentanter for GD for »Menneskelige Ressourcer« og fremlagde forskellige dokumenter og forklaringer med henblik på at redegøre nærmere for den erhvervs erfaring, som hun havde nævnt i ansøgningsskemaet. Repræsentanterne for GD for »Retlige Anliggender« gav flere gange i løbet af denne periode udtryk for, at generaldirektoratet ønskede at ansætte sagsøgeren.

- 19 Ved skrivelse af 17. december 2013 meddelte ansættelsesmyndigheden sagsøgeren, at det ikke var muligt at ansætte hende i GD for »Retlige Anliggender«, idet hun ikke opfyldte betingelsen om den nødvendige erhvervs erfaring for at få adgang til at deltage i udvælgelsesprøven (herefter »den omtvistede afgørelse«). Efter ansættelsesmyndighedens opfattelse havde sagsøgeren på tidspunktet for ansøgningsfristens udløb kun opnået 22 måneders erhvervs erfaring og ikke to år, således som det krævedes i meddelelsen om udvælgelsesprøven. Ansættelsesmyndigheden havde for at nå til denne konklusion lagt til grund, at sagsøgeren kun havde syv måneders erhvervs erfaring som »oversætter på freelance-basis« for Domstolen og kun to måneders erhvervs erfaring som praktikant ved advokatfirmaet W., hvilket ikke svarede til den varighed på henholdsvis femten og tre måneder, som sagsøgeren havde anført i ansøgningsskemaet. Det fremgik endvidere af den omtvistede afgørelse, at den erhvervs erfaring, som sagsøgeren havde opnået ved at arbejde »på freelance-basis for [Domstolen]«, var blevet beregnet på grundlag af det samlede antal oversatte sider, dvs. 721, og en norm på fem sider pr. dag, som Kommissionen anså for passende, men som lå væsentligt lavere end den norm på otte sider pr. dag, som anvendes ved Domstolen.
- 20 Den 14. marts 2014 indgav sagsøgeren en klage over den omtvistede afgørelse. Ansættelsesmyndigheden afslog denne klage ved afgørelse af 14. juli 2014 (herefter »afgørelsen om afslag på klagen«).

Parternes påstande

- 21 Sagsøgeren har nedlagt følgende påstande:
- Den omtvistede afgørelse annulleres.
 - Afgørelsen om afslag på klagen annulleres.
 - Kommissionen tilpligtes at betale 26 132,85 EUR med tillæg af morarenter, samt bidrag til pensionsordningen med virkning fra september 2013, samt tilpligtes at betale et symbolsk beløb på 1 EUR for den lidte ikke-økonomiske skade.
 - Kommissionen tilpligtes at betale sagens omkostninger.
- 22 Kommissionen har nedlagt følgende påstande:
- Frifindelse, da søgsmålet delvis ikke kan antages til realitetsbehandling, delvis er ugrundet.
 - Sagsøgeren tilpligtes at betale sagens omkostninger.

Retlige bemærkninger

1. Om søgsmålets genstand

- 23 Ifølge fast retspraksis har annullationspåstande, der formelt er rettet mod en afgørelse om afslag på en klage, i tilfælde, hvor denne afgørelse er uden selvstændigt indhold, den virkning retligt at få prøvet den akt, som har været genstand for klagen (jf. i denne retning dom af 17.1.1989, Vainker mod Parlamentet, 293/87, EU:C:1989:8, præmis 8).

24 I det foreliggende tilfælde bekræfter afgørelsen om afslag på klagen den omtvistede afgørelse. Den annullationspåstand, der er rettet mod denne afgørelse, har følgelig ikke noget selvstændigt indhold, og søgsmålet må anses for formelt at være rettet mod den omtvistede afgørelse med de præciseringer, der følger af afgørelsen om afslag på klagen (jf. i denne retning dom af 10.6.2004, Eveillard mod Kommissionen, T-258/01, EU:T:2004:177, præmis 32).

2. Om påstanden om annullation af den omtvistede afgørelse

25 Sagsøgeren har til støtte for annullationspåstanden fremsat fire anbringender, der i det væsentlige har følgende indhold:

- Det første anbringende vedrører ansættelsesmyndighedens manglende kompetence.
- Det andet anbringende, der er fremsat subsidiært, vedrører ansættelsesmyndighedens anlæggelse af et åbenbart urigtigt skøn samt tilsidesættelse af meddelelsen om udvælgelsesprøven, retssikkerhedsprincippet og ligebehandlingsprincippet.
- Det tredje anbringende vedrører tilsidesættelse af princippet om god forvaltningsskik, princippet om omsorgspligt og princippet om overholdelse af en rimelig frist.
- Det fjerde anbringende vedrører den omstændighed, at betingelsen om erhvervs erfaring for at få adgang til udvælgelsesprøven var ulovlig.

Om det første anbringende om ansættelsesmyndighedens manglende kompetence

Parternes argumenter

- 26 Sagsøgeren har anført, at ansættelsesmyndigheden overskred grænserne for sine beføjelser til at kontrollere udvælgelseskomitéens afgørelser, således som disse er fastlagt i retspraksis, idet der i det foreliggende tilfælde ikke er holdepunkter for at antage, at udvælgelseskomitéens afgørelse om at give sagsøgeren adgang til at deltage i udvælgelsesprøven og derefter opføre hendes navn på reservelisten var behæftet med et åbenbart urigtigt skøn.
- 27 Sagsøgeren har i denne forbindelse for det første anført, at det for så vidt angår erhvervs erfaring ikke af meddelelsen om udvælgelsesprøven fremgik, om der skulle være tale om fuldtids- eller deltidsbeskæftigelse.
- 28 Hvad angår det arbejde, som sagsøgeren havde udført som juristlingvist for Domstolen, fremgik det for det andet utvetydigt af den dokumentation, som hun havde vedlagt ansøgningsskemaet, at hun havde udført dette arbejde på freelance-basis, og at hun sideløbende hermed havde studeret. Der fandtes endvidere ikke bestemmelser om, at det samlede antal oversatte sider skulle divideres med en dagsnorm for at afgøre varigheden af en sådan erhvervs erfaring på fuld tid.
- 29 Hvad for det tredje angår praktikopholdet ved advokatfirmaet W. var der intet, der forhindrede udvælgelseskomitéen i at sammenholde de oplysninger, som sagsøgeren havde anført i ansøgningsskemaet, med den dokumentation, som hun havde vedlagt ansøgningen, og der er således ikke grundlag for at antage, at udvælgelseskomitéen blev vildledt med hensyn til den måde, hvorpå varigheden af denne erhvervs erfaring var beskrevet i ansøgningsskemaet.

- 30 Følgelig kunne ansættelsesmyndigheden, der ikke havde kendskab til den metode eller de regler, som udvælgelseskomitéen anvendte for at beregne varigheden af sagsøgerens erhvervs erfaring, ikke foretage en fornyet vurdering af, om hendes ansøgning kunne give adgang til udvælgelsesprøven uden derved at tilsidesætte retssikkerhedsprincippet og princippet om beskyttelse af den berettigede forventning, der kendetegner ordningen for udvælgelse af tjenestemænd til Den Europæiske Unions institutioner.
- 31 Kommissionen har for sit vedkommende for det første anført, at det følger af retspraksis, at når der i en meddelelse om udvælgelsesprøve stilles et mindstekrav til erhvervs erfaringens varighed, skal dette krav forstås som henvisning til en periode med fuldtidsbeskæftigelse inden for det nævnte tidsrum eller en periode med deltidsbeskæftigelse, der for så vidt angår arbejdstid svarer til den krævede periode med fuldtidsbeskæftigelse.
- 32 Når der henses til ordlyden af meddelelsen om udvælgelsesprøven og den omstændighed, at det arbejde som »oversætter »på freelance-basis«« for Domstolen, som sagsøgeren havde udført, ikke kan sidestilles med fuldtidsbeskæftigelse, eftersom hun fuldstændig frit kunne tilrettelægge sin arbejdstid, og at hun endda sideløbende hermed havde studeret, burde udvælgelseskomitéen have »medregnet« denne erhvervs erfaring som beskæftigelse på fuld tid.
- 33 Efter Kommissionens opfattelse viser den omstændighed, at sagsøgerens navn blev opført på reservelisten for udvælgelsesprøven, imidlertid, at udvælgelseskomitéen anlagde et åbenbart urigtigt skøn, idet udvælgelseskomitéen fastlagde varigheden af erhvervs erfaringen som »oversætter »på freelance-basis«« for Domstolen på grundlag af de start- og sluttidspunkter, der var angivet i ansøgningsskemaet, uden at tage hensyn til den omstændighed, at der ikke var tale om fuldtidsbeskæftigelse, uden at tage hensyn til, at arbejdet havde karakter af freelance-arbejde, og endelig uden på nogen måde at anvende en metode til at beregne den tilsvarende varighed på fuld tid af den erhvervs erfaring, der var tale om.
- 34 Kommissionen har for det andet anført, at udvælgelseskomitéen ikke uden at anlægge et åbenbart urigtigt skøn kunne fastlægge varigheden af praktikopholdet ved advokatfirmaet W. til tre måneders erhvervs erfaring, som anført af sagsøgeren i ansøgningsskemaet, idet den eneste dokumentation, som udvælgelseskomitéen havde til rådighed, nemlig det praktikopholdsbevis, der var vedlagt ansøgningsskemaet, kun omhandlede ca. 40 dages praktikophold, fordelt over perioden fra maj til september 2005.
- 35 Udvalgs komitéen, hvis opmærksomhed i øvrigt allerede burde være vakt af den dokumentation, der var vedlagt ansøgningsskemaet, anlagde således flere åbenbart urigtige skøn, da den konkluderede, at sagsøgeren opfyldte betingelsen om erhvervs erfaring for at få adgang til at deltage i udvælgelsesprøven. Under disse omstændigheder var ansættelsesmyndigheden forpligtet til ikke at følge udvalgs komitéens afgørelse om at opføre hende på reservelisten og havde ikke andre muligheder end at afslå at ansætte sagsøgeren. Det første søgsmålsanbringende må således forkastes som ugrundet.

Personalerettens bemærkninger

- 36 Det af sagsøgeren fremsatte anbringende om manglende kompetence vedrører hovedsageligt spørgsmålet om, hvilke betingelser der gælder for og rækkevidden af ansættelsesmyndighedens beføjelse til at kontrollere de afgørelser, som udvælgelseskomitéen træffer som et led i udøvelsen af sine egne beføjelser.
- 37 Henset til den lange række af forskellige argumenter, som sagsøgeren og Kommissionen har fremført i denne forbindelse, er det imidlertid hensigtsmæssigt at opdele analysen af det første anbringende i fem separate, men indbyrdes forbundne dele. Den første del vedrører kompetencefordelingen mellem ansættelsesmyndigheden og udvalgs komitéen. Den anden del vedrører spørgsmålet, om den i

meddelelsen om udvælgelsesprøven krævede erhvervs erfaring skal have karakter af fuldtids- eller deltidsbeskæftigelse. Den tredje del vedrører den metode, der blev anvendt til at beregne, om mindstekravet om to års erhvervs erfaring var opfyldt. Den fjerde del vedrører rækkevidden af ansættelsesmyndighedens beføjelse til at fjerne en bestået ansøger fra reservelisten, og endelig vedrører den femte del det åbenbart urigtige skøn, som udvælgelseskomitéen eventuelt anlagde i forbindelse med vurderingen af varigheden af sagsøgerens erhvervs erfaring.

- 38 Denne analyse vil give anledning til at tage det første anbringende til følge, fordi ansættelsesmyndigheden i ansættelsesfasen besluttede at fjerne sagsøgerens navn fra reservelisten med henvisning til adgangskrav, der ikke fremgik af meddelelsen om udvælgelsesprøven, og derved overskred grænserne for sine beføjelser, således som disse netop fremgik af den omhandlede meddelelse om udvælgelsesprøve, og som udvælgelseskomitéen fuldt ud havde overholdt.

– Om kompetencefordelingen mellem ansættelsesmyndigheden og udvælgelseskomitéen

- 39 Hvad angår ansættelsen af personale i Unionens institutioner ved afholdelsen af almindelige udvælgelsesprøver har Unionens retsinstanter gentagne gange fastslået, at ansættelsesmyndigheden som følge af uafhængighedsprincippet, der er styrende for den måde, hvorpå en udvælgelseskomité udfører sine opgaver, ikke er beføjet til at annullere eller ændre en afgørelse, som udvælgelseskomitéen har truffet som led i udøvelsen af sine beføjelser, således som disse er fastsat i bl.a. vedtægtens artikel 30 og artikel 5 i bilag III til vedtægten (jf. dom af 20.2.1992, Parlamentet mod Hanning, C-345/90 P, EU:C:1992:79, præmis 22, og kendelse af 10.7.2014, Mészáros mod Kommissionen, F-22/13, EU:F:2014:189, præmis 48).

- 40 Eftersom de afgørelser, som ansættelsesmyndigheden træffer, ikke må være behæftet med ulovligheder, kan ansættelsesmyndigheden imidlertid ikke være bundet af udvælgelseskomitéens ulovlige afgørelser, for så vidt som dens egne administrative afgørelser derved bliver ulovlige (jf. i denne retning dom af 20.2.1992, Parlamentet mod Hanning, C-345/90 P, EU:C:1992:79, præmis 22). Dette er baggrunden for, at ansættelsesmyndigheden, før den udnævner en tjenestemand, har pligt til at undersøge, om den berørte ansøger opfylder de betingelser, der fremgår af vedtægten, for at den pågældende kan anses for at være ansat i Unionens tjeneste i overensstemmelse med forskrifterne, idet afgørelsen om ansættelse i modsat fald må anses for en nullitet. Hvis det eksempelvis er åbenbart, at en udvælgelseskomité's afgørelse om at give en ansøger adgang til at deltage i en udvælgelsesprøve er ulovlig, fordi den er behæftet med et åbenbart urigtigt skøn, skal den ansættelsesmyndighed, til hvilken udvælgelseskomitéen har fremsendt den reserveliste, hvorpå er opført navnet på den pågældende ansøger, der i mellemtiden har bestået udvælgelsesprøven, afvise at udnævne denne ansøger (jf. i denne retning dom af 23.10.1986, Schwiering mod Revisionsretten, 142/85, EU:C:1986:405, præmis 19 og 20, og af 23.10.2012, Eklund mod Kommissionen, F-57/11, EU:F:2012:145, præmis 49).

- 41 Når dette er sagt, skal det med hensyn til kompetencefordelingen mellem ansættelsesmyndigheden og udvælgelseskomitéen endvidere bemærkes, at formålet med en meddelelse om udvælgelsesprøve hovedsageligt er at give udvælgelseskomitéens medlemmer og de personer, der ønsker at indgive en ansøgning til den nævnte udvælgelsesprøve, oplysninger, der er så gennemsigtige, udtømmende og nøjagtige som muligt, vedrørende de retlige betingelser for i givet fald at blive udnævnt til den berørte stilling. Et sådant formål med meddelelsen om udvælgelsesprøven opfylder i øvrigt netop et grundlæggende krav om overholdelse af retssikkerhedsprincippet.

- 42 Meddelelsen om udvælgelsesprøven ville således miste enhver betydning, såfremt ansættelsesmyndigheden havde mulighed for at fjerne en bestået ansøger fra reservelisten under henvisning til en betingelse eller et adgangskrav, der hverken fremgår af den nævnte meddelelse eller af vedtægten, eller som under alle omstændigheder ikke før vedtagelsen af meddelelsen om udvælgelsesprøven har været genstand for en offentliggørelse, der er tilgængelig, eller som må anses for at være kendt af udvælgelseskomitéen og de interesserede ansøgere (jf. i denne retning, hvad angår

en meddelelse om udvælgelsesprøve, dom af 14.4.2011, Šimonis mod Kommissionen, F-113/07, EU:F:2011:44, præmis 74, og af 15.10.2014, Moschonaki mod Kommissionen, F-55/10 RENV, EU:F:2014:235, præmis 42).

- 43 Meddelelsen om udvælgelsesprøven udgør således den retlige ramme for hele den udvælgelsesprocedure, der gennemføres med henblik på at besætte en stilling ved Unionens institutioner, idet denne meddelelse med forbehold for relevante trinøjere vedtægtsbestemmelser, herunder de bestemmelser, der fremgår af bilag III til vedtægten, dels fastlægger kompetencefordelingen mellem ansættelsesmyndigheden og udvælgelseskomitéen i forbindelse med organiseringen og afholdelsen af udvælgelsesprøven, dels fastsætter betingelserne for, at ansøgerne kan deltage, herunder navnlig krav til deres profil samt deres specifikke rettigheder og pligter.
- 44 Hvad angår kompetencefordelingen mellem ansættelsesmyndigheden og udvælgelseskomitéen i forbindelse med udvælgelsesprøven fremgik det imidlertid af 1.a) under punkt B, der vedrørte udvælgelsesprøvens forløb, i meddelelsen om udvælgelsesprøven, at »ansættelsesmyndigheden [med henblik på at give adgang til udvælgelsesprøven] opstiller en liste over de ansøgere, der opfylder betingelserne i [meddelelsen om udvælgelsesprøvens] punkt A.II.4, og sender denne liste sammen med ansøgningerne til formanden for udvælgelseskomitéen«, idet »betingelserne i [meddelelsen om udvælgelsesprøvens] punkt A.II.4« udgjorde de generelle betingelser for adgang til udvælgelsesprøven, der i øvrigt fremgår af vedtægtens artikel 28 (jf. denne doms præmis 3).
- 45 Det fremgår til gengæld af ordlyden af punkt B.1.b), at »[n]år udvælgelseskomitéen har gennemgået ansøgningerne, opstiller den [i øvrigt i henhold til artikel 5 i bilag III til vedtægten] en liste over de ansøgere, der opfylder betingelserne i [meddelelsen om udvælgelsesprøvens] punkt A.II.1-3, og som derfor får adgang til udvælgelsesprøven«, idet »betingelserne i [meddelelsen om udvælgelsesprøvens] punkt A.II.1-3« udgjorde de betingelser vedrørende uddannelse, erhvervs erfaring og sprogkundskaber, der krævedes for at få adgang til udvælgelsesprøven (jf. denne doms præmis 7).
- 46 Det fremgik navnlig af meddelelsen om udvælgelsesprøvens punkt A.II.2, at ansøgerne for at få adgang til at deltage i udvælgelsesprøven skulle opfylde ikke blot betingelsen i vedtægtens artikel 5, stk. 3, litra c), dvs. besidde et eksamensbevis i polsk jura, men også en supplerende betingelse, hvorefter de skulle godtgøre at have »mindst to års erhvervs erfaring«, der tidsmæssigt skulle ligge efter afslutningen af den krævede universitetsuddannelse. Hverken denne bestemmelse eller meddelelsen om udvælgelsesprøvens punkt B.1.b), indeholdt imidlertid præcise retningslinjer, som udvælgelseskomitéen skulle følge, og heller ikke oplysninger om, hvilken karakter erhvervs erfaringen på mindst to år skulle have, eller hvilken forbindelse denne erhvervs erfaring skulle have med varetagelsen af de opgaver, som Unionens tjenestemænd udfører. Disse bestemmelser indeholdt endvidere ikke nogen præciseringer med hensyn til den måde, hvorpå arbejdet skulle være udført i løbet af de to års erhvervs erfaring, f.eks. om der skulle være tale om fuldtids- eller deltidsbeskæftigelse, som skulle udføres som lønmodtager eller som selvstændig.
- 47 Dertil kommer, at den »Vejledning for ansøgere« (EUT C 327 A, s. 3), som ansøgerne i indledningen til meddelelsen om udvælgelsesprøvens punkt C med overskriften »Hvordan søger man?« blev henvist til for en nærmere forklaring af, hvordan ansøgningen skulle indgives (herefter »vejledningen til ansøgere«), heller ikke indeholdt nogen nyttige forklaringer, der reelt kunne vejlede dels udvælgelseskomitéens medlemmer i, hvorledes de skulle udføre de opgaver, der fremgik af meddelelsen om udvælgelsesprøven, dels ansøgerne i, hvorledes de skulle udfærdige deres ansøgninger. Det fremgik nemlig alene af denne vejlednings punkt A.II.4 under rubrikken »Oplysninger om erhvervs erfaring [...]«, at ansøgerne »i [deres] ansøgningsskema [skulle] angive de nøjagtige start- og sluttidspunkter for hvert enkelt af [deres] ansættelsesforhold, hvilke funktioner der [var] udøvet, og hvad arbejdet [havde] bestået i«. Det fremgik navnlig, at der »som bevis for selvstændig erhvervs virksomhed (freelancearbejde, liberale erhverv[, mv.]), [kunne] vedlægges kopier af selvangivelser og andre relevante officielle dokumenter«.

48 Da bestemmelserne om kompetencefordelingen mellem ansættelsesmyndigheden og udvælgelseskomitéen i meddelelsen om udvælgelsesprøven og i vejledningen til ansøgere var udformet således, må det følgelig fastslås, at den retlige ramme, der udgøres af de to nævnte tekster, ikke indeholdt nogen bestemmelser om det organ, der havde til opgave at undersøge arten og varigheden af den erhvervs erfaring, der var nødvendig for at deltage i udvælgelsesprøven, og sikre overholdelsen af kriterierne for, hvorledes denne varighed skulle beregnes, idet i det ifølge meddelelsen om udvælgelsesprøven til gengæld alene tilkom udvælgelseskomitéen som et led i udøvelsen af dens opgaver og inden for rammerne af dens vide skønsbeføjelse at opstille listen over de ansøgere, der havde fået adgang til at deltage i udvælgelsesprøven.

– Om den i meddelelsen om udvælgelsesprøven krævede erhvervs erfarings karakter af fuldtids- eller deltidsbeskæftigelse

49 Hvad navnlig angår den erhvervs erfaring, som sagsøgeren opnåede ved at arbejde for Domstolen som juristlingvist på freelance-basis, dvs. en erhvervs mæssig beskæftigelse, der pr. definition udøves selvstændigt, og som i det foreliggende tilfælde var den mest relevante i forhold til udvælgelsesprøvens formål, som netop var at ansætte juristlingvister, indeholdt hverken meddelelsen om udvælgelsesprøven eller andre dokumenter, der lovligt kunne tages hensyn til i forbindelse med udvælgelsesprøven, i denne forbindelse oplysninger om, hvad der skulle forstås ved »erhvervs erfaring«, eller om den metode, der skulle anvendes til at beregne den arbejdstid, der var forbundet med den nævnte »erhvervs erfaring«, som f.eks. antallet af udførte arbejdstimer eller antallet af oversatte sider pr. dag, og om der i givet fald skulle sondres mellem oversættelse af komplicerede juridiske tekster og andre former for tekster.

50 Selv om meddelelsen om udvælgelsesprøven og vejledningen til ansøgere i overensstemmelse med den kompetente ansættelses myndigheds ønske intet angav om de elementer, der skulle anvendes for at vurdere varigheden af den krævede erhvervs erfaring, har Kommissionen imidlertid anført, at når det ifølge en meddelelse om udvælgelsesprøve er en betingelse for at få adgang til udvælgelsesprøven, at ansøgerens erhvervs erfaring har en minimumsvarighed, skal såvel udvælgelseskomitéen som ansøgeren anse denne beskæftigelsesperiode for pr. definition at udgøre erhvervs mæssig beskæftigelse, der udøves på fuld tid.

51 Det skal i denne forbindelse først bemærkes, at i de sager, som Kommissionen har henvist til, og som gav anledning til dom af 31. januar 2006, *Giulietti mod Kommissionen* (T-293/03, EU:T:2006:37), samt kendelse af 14. december 2006, *Klopfer mod Kommissionen* (F-118/05, EU:F:2006:137) og af 10. juli 2014, *Mészáros mod Kommissionen* (F-22/13, EU:F:2014:189), har Unionens retsinstanser ganske vist fastslået, at selv når der i meddelelsen om udvælgelsesprøven ikke er angivet præcise oplysninger herom, skal varigheden af den krævede erhvervs erfaring forstås som varigheden af erhvervs erfaring, der er udøvet på fuld tid. De ovenfor nævnte sager vedrørte imidlertid erhvervs mæssig beskæftigelse, der hovedsageligt var udøvet som lønmodtager, og hvis varighed derfor nemt kunne fastlægges på grundlag af ansættelseskontrakter eller ansættelsesbeviser fra arbejdsgiveren. Selv om der ifølge meddelelsen om udvælgelsesprøven ganske vist krævedes mindst to års erhvervs erfaring inden for oversættelse, eller nærmere bestemt inden for juridisk oversættelse, var der imidlertid i det foreliggende tilfælde intet anført om den måde, hvorpå der skulle tages hensyn til erhvervs erfaring, der var opnået som selvstændig, og hvorledes varigheden af en sådan erfaring skulle godskrives, til trods for, at denne form for erhvervs erfaring på freelance-basis fuldstændig svarede til arten af de arbejdsopgaver, der var beskrevet i meddelelsen om udvælgelsesprøven.

52 Da der ikke forelå udtrykkelige oplysninger om den måde, hvorpå varigheden af den krævede erhvervs erfaring skulle beregnes, og heller ikke andre nyttige oplysninger i denne forbindelse, har det retlige ræsonnement bag denne adgangs betingelse i forhold til navnlig de ansøgere, såsom sagsøgeren, der kunne påberåbe sig at have specifik erhvervs erfaring som juristlingvist på freelance-basis, helt sikkert ikke været at kræve, at disse ansøgere for at kunne godtgøre, at de havde udført

erhvervsmæssig beskæftigelse svarende til fuldtidsbeskæftigelse, skulle have oversat et bestemt antal sider juridiske tekster for hver enkelt arbejdsdag, der var udført på freelance-basis i referenceperioden på to år. Denne betingelse fremgik nemlig hverken direkte eller indirekte af meddelelsen om udvælgelsesprøven, når der henses til de andre betingelser, der fremgik af meddelelsen om udvælgelsesprøven.

- 53 Da meddelelsen om udvælgelsesprøven ikke angav de kriterier eller den metode, der skulle anvendes til at beregne den erhvervs erfaring, der krævedes for at få adgang til at deltage i udvælgelsesprøven, må det følgelig fastslås, at udvælgelseskomitéen, selv hvis det antages, at varigheden af den omhandlede erhvervs erfaring skulle omfatte fuldtidsbeskæftigelse, i forbindelse med vurderingen af, om sagsøgeren skulle gives adgang til udvælgelsesprøven, kunne støtte sig på den omstændighed, at der skulle være tale om »erhvervsmæssig« beskæftigelse som juristlingvist – dvs. en beskæftigelse, der ikke blot blev udført »lejlighedsvis«, og som hovedsageligt skulle vedrøre oversættelse af juridiske tekster – der har en varig karakter, dvs. som strækker sig over et væsentligt tidsrum, og som blev udøvet for en erhvervsmæssig opdragsgiver eller en offentligretlig eller privatretlig person, der på grundlag af den relevante kontrakt kunne kræve, at den pågældende skulle levere oversættelser af juridiske tekster til enhver tid og i givet fald inden for bindende frister, netop som følge af, at den pågældende udførte en erhvervsmæssig eller institutionel beskæftigelse, der bestod i at levere juridiske oversættelser på et bestemt niveau.
- 54 Udvalgs komitéen kunne endvidere i forbindelse med vurderingen af den krævede erhvervs erfaring i overensstemmelse med de relevante bestemmelser i vejledningen til ansøgere støtte sig på beviser, der godtgjorde, at den erhvervsmæssige beskæftigelse faktisk var blevet udført ikke blot i et varigt tidsrum, men også havde et varigt kvantitativt omfang, som det netop tilkom udvalgs komitéen, der bestod af eksperter på området, at vurdere i forhold til arten af de arbejdsopgaver, der var beskrevet i meddelelsen om udvælgelsesprøven, og i forhold til den erhvervsmæssige beskæftigelse, som hver enkelt ansøger måtte have udført i referenceperioden på to år.
- 55 Eftersom ansøgerne ifølge vejledningen til ansøgere i ansøgnings skemaet skulle angive arten af de opgaver, som de havde udført, tilkom det endvidere udvalgs komitéen som led i de beføjelser, den var tillagt ved meddelelsen om udvælgelsesprøven, at anlægge en forskellig vurdering af den opnåede erhvervs erfaring afhængigt af, om det var tale om arbejde, der var udført som »oversætter »på freelance-basis«« eller som »juristlingvist på freelance-basis«, navnlig i det tilfælde, hvor det sidstnævnte arbejde var blevet udført for en af Unionens institutioner, der som Domstolen anmoder sine leverandører om at oversætte tekster, der udelukkende har et juridisk indhold.
- 56 Da denne supplerende adgangsbetingelse under hensyn til, at meddelelsen om udvælgelsesprøven ikke indeholder oplysninger herom, ikke kan gives en anden rækkevidde end den ovenfor nævnte, idet retssikkerhedsprincippet i modsat fald ville blive tilsidesat (jf. denne doms præmis 41), kan Kommissionens påstand om, at minimumsvarigheden på to års erhvervs erfaring i forbindelse med denne konkrete udvælgelsesprøve skal anses for pr. definition at vedrøre erhvervsmæssig beskæftigelse, der udøves på fuld tid, og som skal beregnes på grundlag af den metode, der fremgår af den omtvistede afgørelse (jf. denne doms præmis 19), således ikke tages til følge, idet det nemlig ikke fremgik af meddelelsen om udvælgelsesprøven, at den fuldtidsbeskæftigelse, der var tale om, for så vidt angik de ansøgere, der måtte have oplyst at have erhvervs erfaring som juristlingvist på freelance-basis, nødvendigvis skulle svare til fuldtidsarbejde som beregnet i henhold til de interne retningslinjer for denne institution eller under alle omstændigheder i henhold til specifikke retningslinjer.

– Om metoden til at beregne, om mindstekravet om to års erhvervs erfaring er opfyldt

57 Det bemærkes i denne forbindelse, at udvælgelseskomitéen, der ikke på nogen måde var bundet af en metode, der udtrykkeligt fremgik af meddelelsen om udvælgelsesprøven med hensyn til beregningen af den minimumsvarighed på to års erhvervs erfaring, der krævedes for at få adgang til at deltage i udvælgelsesprøven, på grundlag af de vide skønsmålinger, som denne komité er tillagt på området, med føje kunne være af den opfattelse, at den ikke var forpligtet til specifikt at følge den beregningsmetode, der anvendes af den ene eller den anden institution, idet Kommissionen under alle omstændigheder ikke var den institution, som udvælgelsesproceduren hovedsageligt var rettet mod. Det fremgår nemlig af meddelelsen om udvælgelsesprøvens punkt A, andet afsnit, at den omhandlede reserveliste havde til formål at »besætte ledige stillinger ved EU-institutionerne, herunder især De Europæiske Fællesskabers Domstol [...]«.

58 Selv om udvælgelseskomitéen i forbindelse med beregningen af perioden på to års erhvervs erfaring eventuelt kunne have ladet sig inspirere af den beregningsmetode, som allerede anvendtes ved andre af Unionens institutioner, kunne den imidlertid ud fra kriteriet om hensigtsmæssig forvaltning af udvælgelsesproceduren og denne procedures effektive virkning have valgt først og fremmest at anvende den beregningsmetode, der anvendes ved Domstolen, og ikke nødvendigvis eller udelukkende den beregningsmetode, der anvendes af Kommissionen, som i øvrigt ikke, således som det fremgår af denne doms præmis 15, deltog i organiseringen af udvælgelsesproceduren.

59 Det bemærkes i denne forbindelse, at Kommissionens argument om, at den beregningsmetode, der nu anvendes ved Domstolen med hensyn til normen for antallet af oversatte sider pr. arbejdsdag, er mindre fordelagtig for sagsøgeren, når der henses til hendes erhvervs erfaring, end den beregningsmetode, som Kommissionen anvender (jf. denne doms præmis 19), ikke er relevant, idet spørgsmålet ifølge Kommissionen i denne forbindelse er, om udvælgelseskomitéen havde pligt til at anvende Kommissionens beregningsmetode og ikke en anden institutions eller udvælgelseskomitéens egen beregningsmetode.

60 Det skal imidlertid i denne forbindelse bemærkes, at Kommissionen såvel i afgørelsen om afslag på klagen som i svarskriftet har henvist til sagsøgerens erhvervs erfaring som »oversætter »på freelance-basis««, selv om det fremgår af den dokumentation, der var vedlagt ansøgningsskemaet, at sagsøgeren til udvælgelseskomitéen havde fremsendt arbejdsbeviser vedrørende det arbejde, som hun havde udført som »juristlingvist« på freelance-basis for Domstolen. Der var imidlertid i det foreliggende tilfælde tale om meget forskellige arbejdsopgaver, hvilket udvælgelseskomitéen, der bestod af eksperter på området, helt sikkert ikke kunne være uvidende om i forbindelse med en udvælgelsesprøve, der netop havde til formål at ansætte juristlingvister (som af denne grund rent administrativt som udgangspunkt ansættes direkte i lønklasse AD 7) og ikke oversættere (der ansættes i den laveste lønklasse for ansættelsesgruppen for administratorer, nemlig lønklasse AD 5).

61 Det følger heraf, at den omstændighed, at udvælgelseskomitéen ikke anvendte den beregningsmetode, som Kommissionens tjenestegrene anvender til at beregne minimumsvarigheden af en erhvervs erfaring, der er opnået ved fuldtidsbeskæftigelse, ikke uden videre indebærer, at udvælgelseskomitéen foretog en urigtig vurdering af den betingelse om mindst to års erhvervs erfaring, som sagsøgeren skulle dokumentere var opfyldt, for at få adgang til at deltage i udvælgelsesprøven.

– Om ansættelsesmyndighedens beføjelse til at fjerne sagsøgeren fra reservelisten over beståede ansøgere

62 På baggrund af de ovenfor anførte betragtninger og navnlig dem, der fremgår af denne doms præmis 39-48 vedrørende kompetencefordelingen mellem ansættelsesmyndigheden og udvælgelseskomitéen, skal det bemærkes, at når en meddelelse om udvælgelsesprøve, såsom i det foreliggende tilfælde, for så vidt angår kravet til tidligere erhvervs erfaring, fastsætter en specifik

betingelse om mindst to års erhvervserfaring for at få adgang til at deltage i udvælgelsesprøven, kan ansættelsesmyndigheden på det tidspunkt, hvor den påtænker at ansætte en ansøger, der har bestået udvælgelsesprøven, og som er valgt af udvælgelseskomitéen, ikke fjerne den pågældende fra reservelisten ved som begrundelse herfor at henvise til en fremgangsmåde for vurdering og en metode til beregning af den krævede erhvervserfaring, som ansættelsesmyndigheden ikke selv har anført i meddelelsen om udvælgelsesprøven, eller som ikke fremgår af en retsakt, der kan gøres gældende over for udvælgelseskomitéens medlemmer og over for samtlige ansøgere til udvælgelsesprøven.

- 63 Hvis dette ikke var tilfældet, ville retssikkerhedsprincippet, der er et af de styrende principper for enhver udvælgelsesprocedure (jf. denne doms præmis 41), lide uoprettelig skade, såfremt en ansøger, der behørigt har oplyst de nøjagtige start- og sluttidspunkter for hver enkelt af sine ansættelseskontrakter, og derved samlet set har angivet en varighed, der for så vidt angår den ifølge meddelelsen om udvælgelsesprøven krævede erhvervserfaring må anses for tilstrækkelig, først fik kendskab til, at der fandtes andre krav, der var nødvendige for at opfylde den nævnte betingelse om erhvervserfaringens varighed, på det tidspunkt, hvor den pågældende ansættelsesmyndighed efter at have fremsat et ansættelsestilbud som følge af, at den pågældende havde bestået udvælgelsesprøven, gav den pågældende underretning om eksistensen af disse krav og den omstændighed, at den pågældende som følge af disse krav ikke burde have fået adgang til at deltage i udvælgelsesprøven.
- 64 En situation som den foreliggende, hvor der er tale om en almindelig interinstitutionel udvælgelsesprøve, er ud over den manglende overholdelse af retssikkerhedsprincippet også kendetegnet ved den manglende overholdelse af ligebehandlingsprincippet. Ansættelsesmyndigheden ved hver enkelt af de institutioner, der måtte være berørt af en sådan udvælgelsesprøve, kunne nemlig i ansættelsesfasen anlægge den betragtning, at den med rette har beføjelse til at foretage en selvstændig vurdering af adgangsbetingsen vedrørende den krævede erhvervserfaring, og at udvælgelseskomitéen hver gang den måtte anvende en beregningsmetode, der adskilte sig fra den pågældende ansættelsesmyndigheds beregningsmetode, nødvendigvis måtte have anlagt et åbenbart urigtigt skøn, der kunne begrunde, at ansættelsesmyndigheden kunne ændre udvælgelseskomitéens vurdering. Såfremt denne argumentation blev taget til følge, ville hver enkelt ansættelsesmyndighed have mulighed for at anvende sin egen beregningsmetode i stedet for den beregningsmetode, som udvælgelseskomitéen måtte have anvendt uden forskel på samtlige ansøgere i forbindelse med beregningen af den krævede erhvervserfaringens varighed. Dette kunne imidlertid i sidste ende indebære, at der rejses tvivl om hele det arbejde, som udvælgelseskomitéen har udført i forbindelse med varetagelsen af sine opgaver og af hensyn til interesserne hos alle de institutioner, der er berørt af en udvælgelsesprøve, som følge af, at der gælder forskellige krav ved forskellige institutioner, og medføre en vis tilbøjelighed for de tjenester, der ved de forskellige institutioner har ansvaret for ansættelser, til at ville sætte deres egen vurdering i stedet for udvælgelseskomitéens vurdering.
- 65 Det er korrekt, at det i det foreliggende tilfælde af meddelelsen om udvælgelsesprøvens punkt D med overskriften »G[enerelle oplysninger]« som sædvanligt fremgik, at »[n]år en person, der er opført på reservelisten, modtager et ansættelsestilbud, skal den pågældende efterfølgende fremlægge de originale dokumenter af samtlige bilag, som vedkommende har fremsendt i fotokopier, dvs. eksamensbeviser, certifikater og beviser for erhvervserfaring«, og at »[a]nsættelse sker i henhold til vedtægtsbestemmelserne [...]«.
- 66 Sådanne bestemmelser kan imidlertid ikke alene udgøre det retlige grundlag, hvorved ansættelsesmyndigheden tillægges beføjelse til fra den reserveliste, som udvælgelseskomitéen har udfærdiget, lovligt at fjerne en ansøger, der har bestået en udvælgelsesprøve, og som ikke opfylder en adgangsbetingsen, der ikke fremgår af den meddelelse om udvælgelsesprøven, som ansættelsesmyndigheden selv har vedtaget, og heller ikke af en vedtægtsbestemmelse eller enhver anden retsakt, der kan gøres gældende over for ansøgerne.

- 67 Den ulovlighed, som ansættelsesmyndigheden ønsker at gøre gældende over for en ansøger, der har bestået udvælgelsesprøven, følger nemlig i dette tilfælde ikke af, at udvælgelseskomitéen har anlagt et åbenbart urigtigt skøn i forbindelse med vurderingen af en specifik adgangsbetingelse, der er anført i meddelelsen om udvælgelsesprøven eller i en vedtægtsbestemmelse, men følger af den fejl, som ansættelsesmyndigheden selv begik ved ikke i meddelelsen om udvælgelsesprøven at fastsætte en supplerende bestemmelse om, at kravet om mindst to års erhvervs erfaring for at få adgang til at deltage i udvælgelsesprøven skulle have karakter af to års fuldtidsbeskæftigelse, og at denne erhvervs erfaring skulle beregnes på grundlag af specifikke kriterier, der klart var fastlagt på forhånd og hvis manglende overholdelse ville medføre, at den pågældende ikke ville få adgang til at deltage i udvælgelsesprøven. Endelig kan ansættelsesmyndigheden ikke i forbindelse med ansættelsen foretage en sådan efterfølgende berigtigelse af meddelelsen om udvælgelsesprøven, da den derved ville gribe ind i de beføjelser, der tilkommer udvælgelseskomitéen, som i forbindelse med afholdelsen af udvælgelsesprøven reelt er bundet af ordlyden af meddelelsen om udvælgelsesprøven, og skade den berørte beståede ansøger.
- 68 Følgelig er det argument, hvorved det hævdes, at ansættelsesmyndigheden under alle omstændigheder ikke ville kunne træffe en afgørelse om ansættelse, der ville være ulovlig som følge af, at udvælgelseskomitéen tidligere havde truffet en ulovlig afgørelse, ikke relevant, idet den afgørelse fra udvælgelseskomitéen, som ansættelsesmyndigheden har henvist til, i det foreliggende tilfælde ikke er behæftet med en ulovlighed i forhold til vedtægtsbestemmelserne eller de betingelser, der klart fremgår af meddelelsen om udvælgelsesprøven. Der er højst tale om en forskel mellem den måde, hvorpå udvælgelseskomitéen som et led i udøvelsen af sine beføjelser vurderede det mindstekrav til erhvervs erfaring, der var fastsat i meddelelsen om udvælgelsesprøven, og den metode til beregning af fuldtidsbeskæftigelse på grundlag af specifikke kriterier, som ansættelsesmyndigheden mente, at den kunne anvende på tidspunktet for udnævnelsen. Da ansættelsesmyndigheden ikke i meddelelsen om udvælgelsesprøven oplyste, at betingelsen om to års erhvervs erfaring skulle forstås som erhvervs erfaring opnået ved fuldtidsbeskæftigelse, hvilket ville have antaget karakter af et retligt bindende krav for såvel udvælgelseskomitéen som ansøgerne, hvis manglende overholdelse fra ansøgerens side ville have ført til udelukkelse fra udvælgelsesprøven, kan denne forskel mellem vurderingerne, der følger af ansættelsesmyndighedens metodevalg, imidlertid udelukkende tilregnes ansættelsesmyndigheden, idet beføjelsen til i meddelelsen om udvælgelsesprøven at fastsætte adgangsbetingelserne udelukkende tilkommer ansættelsesmyndigheden og ikke udvælgelseskomitéen.
- 69 Kommissionen har endvidere i denne forbindelse anført, at udvælgelseskomitéen i det foreliggende tilfælde i strid med de bestemmelser i meddelelsen om udvælgelsesprøven, der specifikt pålægger den at undersøge, om hver enkelt ansøger opfylder adgangsbetingelsen om erhvervs erfaring, i praksis fuldstændig undlod at tage hensyn til denne bestemmelse. Kommissionens GD for »Menneskelige Ressourcer« konkluderede nemlig i et forsøg på at forstå, hvorledes udvælgelseskomitéen havde beregnet varigheden af sagsøgerens erhvervs erfaring, at udvælgelseskomitéen ikke havde anvendt nogen metode til beregning af denne erhvervs erfarings varighed. Denne undladelse kan således begrunde, at ansættelsesmyndigheden har kompetence til lovligt at fjerne sagsøgeren fra reservelisten.
- 70 Dette er imidlertid ikke tilfældet i den foreliggende sag, idet Kommissionen ikke har ført bevis for, at udvælgelseskomitéen bevidst undlod at foretage en sådan undersøgelse, eller i det mindste bevis for, at udvælgelseskomitéen traf en i forhold til bestemmelserne i meddelelsen om udvælgelsesprøven åbenbart vilkårlig afgørelse om at give sagsøgeren adgang til at deltage i udvælgelsesprøven. Det fremgår nemlig af de for Personaleretten fremlagte sagsakter, at udvælgelseskomitéen i forbindelse med vurderingen af sagsøgerens mulighed for at få adgang til udvælgelsesprøven rådede over de dokumenter, som sagsøgeren havde vedlagt ansøgningsskemaet, hvoraf fremgik, at hun havde haft erhvervs mæssig beskæftigelse som juristlingvist på freelance-basis for Domstolen i 15 måneder uden afbrydelse, og at der ikke er grundlag for at konkludere, at udvælgelseskomitéen ikke undersøgte disse dokumenter, f.eks. ud fra det kriterium, der er nævnt i denne doms præmis 53 og 55, der er et kriterium, som ansættelsesmyndigheden til gengæld helt sikkert ikke tog hensyn til, idet den var af den opfattelse, at den alene var forpligtet til at følge institutionens interne beregningsmetode.

- 71 Det følger heraf, at ansættelsesmyndigheden i forbindelse med vedtagelsen af den omtvistede afgørelse overskred grænserne for sine beføjelser til at kontrollere den supplerende betingelse om erhvervs erfaring for at få adgang til udvælgelsesprøven, idet den derved greb ind i den kompetence, som ifølge meddelelsen om udvælgelsesprøven på dette punkt udtrykkeligt var forbeholdt udvælgelseskomitéen, og desuden greb ind i den ret til selvstændighed og uafhængighed, der tilkommer udvælgelseskomitéen.
- 72 Kommissionen har i øvrigt heller ikke godtgjort, at udvælgelseskomitéen, for det tilfælde, at den ikke desto mindre måtte have foretaget en vurdering af, om hver enkelt ansøger havde opnået en erhvervs erfaring af den varighed, der krævedes i henhold til meddelelsen om udvælgelsesprøven, på dette stadium anlagde et åbenbart urigtigt skøn ved beregningen af denne varighed, der således kunne begrunde, at ansættelsesmyndigheden kunne ændre listen over de ansøgere, der havde fået adgang til at deltage i udvælgelsesprøven, og dermed også begrunde, at ansættelsesmyndigheden havde kompetence til at fjerne sagsøgeren fra reservelisten i umiddelbar forbindelse med en eventuel ansættelse.
- Om det af udvælgelseskomitéen anlagte åbenbart urigtige skøn i forbindelse med vurderingen af varigheden af sagsøgerens erhvervs erfaring
- 73 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at en fejl kun kan betegnes som åbenbar, når den let kan opdages på baggrund af de kriterier, som lovgiver har ønsket at undergive administrationens vide skønsmæssige beføjelse. Der foreligger navnlig ikke et åbenbart urigtigt skøn, såfremt den anfægtede vurdering kan anses for at være korrekt eller gyldig (dom af 23.10.2012, Eklund mod Kommissionen, F-57/11, EU:F:2012:145, præmis 51, og kendelse af 10.7.2014, Mészáros mod Kommissionen, F-22/13, EU:F:2014:189, præmis 52).
- 74 Som det fremgår af denne doms præmis 45 og 48, skulle udvælgelseskomitéen, der ifølge meddelelsen om udvælgelsesprøven udtrykkeligt havde fået tillagt opgaven med at kontrollere, at adgangsbetingelsen vedrørende den krævede erhvervs erfaring var opfyldt, herunder navnlig varigheden af den nævnte erfaring, uden imidlertid at kræve, at denne erhvervs erfaring skulle beregnes ud fra et bestemt kriterium, udføre denne opgave på grundlag af de ansættelsesbeviser, som hver enkelt ansøger skulle fremlægge i henhold til bestemmelserne i vejledningen til ansøgere (jf. denne doms præmis 47), navnlig vedrørende »de nøjagtige start- og sluttidspunkter for hvert enkelt af [deres] ansættelsesforhold, hvilke funktioner der [var] udøvet, og hvad arbejdet [havde] bestået i«.
- 75 Det skal i det foreliggende tilfælde bemærkes, at sagsøgeren i ansøgningskemaet omhyggeligt havde angivet en række erhvervs erfaringer med en samlet varighed på 31 måneder. Sagsøgeren redegjorde for det første for flere forskellige erhvervs aktiviteter med en samlet varighed på 13 måneder, som Kommissionen ikke på nogen måde har anfægtet. Sagsøgeren anførte for det andet, at hun udførte 15 måneders arbejde som juristlingvist på freelance-basis for Domstolen og tre måneders praktikophold ved advokatfirmaet W., som ansættelsesmyndigheden imidlertid kun medregnede som henholdsvis syv og to måneders erhvervs erfaring.
- 76 Kommissionen har heroverfor anført, at udvælgelseskomitéen reelt ikke tog hensyn til den omstændighed, at det arbejde som »oversætter«, som sagsøgeren udførte for Domstolen, havde karakter af freelance-arbejde, idet sagsøgeren »ikke modtog en mod[ydelse] i form af løn og ikke var underlagt nogen arbejdstider eller undergivet instruktionsbeføjelse, og idet hendes tilstedeværelse ved Domstolen ikke var nødvendig for, at hun kunne udføre sine opgaver« (jf. i denne forbindelse denne doms præmis 87).
- 77 Det fremgår imidlertid klart af dokumentationen fra Domstolen og af en række ordresedler, at sagsøgeren i perioden fra den 1. oktober 2004 til tidspunktet for indgivelsen af hendes ansøgning kontinuerligt blev anmodet om at udføre arbejde som »juristlingvist på freelance-basis« for Domstolen. Der foreligger således ikke holdepunkter for at antage, således som Kommissionen har

hævdet, at udvælgelseskomitéen, der bestod af eksperter på området, ikke var vidende om, at denne erhvervsaktivitet havde karakter af freelance-arbejde, der som følge af sin art ikke var undergivet på forhånd fastlagte arbejdstider. Kommissionen synes således at blande arbejdet som »oversætter« på freelance-basis sammen med arbejdet som »juristlingvist« på freelance-basis.

- 78 Hvad angår de specialiserede studier i international ret, som sagsøgeren gennemførte fra oktober 2004 til juni 2005 sideløbende med, at hun udførte en del af sit arbejde som juristlingvist på freelance-basis for Domstolen, er det desuden tilstrækkeligt at bemærke, at dette forhold udtrykkeligt fremgik af den dokumentation, der var vedlagt ansøgningsskemaet. Dette udgør således ikke en yderligere grund til at antage, at udvælgelseskomitéen ikke tog behørigt hensyn hertil, da den foretog en vurdering af, om erhvervserfaringen havde den varighed, der var nødvendig for at få adgang til at deltage i udvælgelsesprøven.
- 79 Det må endvidere konstateres, at når der henses til hyppigheden og omfanget af de ordrer, som Domstolen placerede hos sagsøgeren, og som sagsøgeren udførte i den periode på 15 måneder, hvor hun samarbejdede med denne institution, viser de ordresedler, der var vedlagt ansøgningsskemaet, at det af sagsøgeren udførte arbejde som juristlingvist på freelance-basis (og dermed ikke som »oversætter »på freelance-basis«) havde en varig og bestemt karakter, uanset om sagsøgeren sideløbende gennemførte et studium i international ret.
- 80 Endelig, og som det fremgår af denne doms præmis 57, havde udvælgelseskomitéen en vid skønsmæssig vurdering af, om et arbejde, der udføres på freelance-basis med varierende arbejdstider, ud fra en arbejdstidsmæssig betragtning kunne sidestilles med fuldtidsbeskæftigelse, og havde bl.a. i denne forbindelse et væsentlig råderum med hensyn til den omstændighed, at den samlede varighed af sagsøgerens erhvervserfaring oversteg den krævede mindstevarighed på to år med syv måneder.
- 81 På baggrund af disse konstateringer må det fastslås, at Kommissionen heller ikke har ført bevis for, at udvælgelseskomitéen anlagde et åbenbart urigtigt skøn, da den beregnede varigheden af sagsøgerens erhvervserfaring.
- 82 På baggrund af samtlige ovenstående betragtninger skal det første anbringende om ansættelsesmyndighedens manglende kompetence derfor tages til følge.

Om det andet anbringende, der er fremsat subsidiært, om ansættelsesmyndighedens anlæggelse af et åbenbart urigtigt skøn samt tilsidesættelse af meddelelsen om udvælgelsesprøven, retssikkerhedsprincippet og ligebehandlingsprincippet

- 83 Da dette anbringende hovedsageligt vedrører en bedømmelse af de faktiske omstændigheder, der er genstand for den foreliggende sag, finder Personaleretten det hensigtsmæssigt på dette grundlag og af retsplejehensyn at undersøge dette anbringende, selv om den har taget det første principale anbringende til følge.

Parternes argumenter

- 84 Sagsøgeren har anført, at selv om det antages, at ansættelsesmyndigheden lovligt kunne sætte sin egen vurdering af betingelsen om erhvervserfaring i stedet for udvælgelseskomitéens vurdering, anlagde ansættelsesmyndigheden ikke desto mindre en åbenbar urigtig bedømmelse af betingelsen om erhvervserfaring, navnlig med hensyn til, for det første, beregningen af, i hvilket omfang sagsøgerens erhvervserfaring som juristlingvist på freelance-basis for Domstolen udgjorde fuldtidsbeskæftigelse, for det andet, varigheden af sagsøgerens praktikophold ved advokatfirmaet W. og endelig anvendelsen af

en norm for oversættelse af et bestemt sideantal pr. arbejdsdag, der imidlertid ikke fremgik af meddelelsen om udvælgelsesprøven, på sagsøgerens erhvervs erfaring som juristlingvist på freelance-basis for Domstolen.

85 Kommissionen har påstået det andet anbringende forkastet.

Personalerettens bemærkninger

86 For at kunne vurdere, om den vurdering, som ansættelsesmyndigheden foretog med hensyn til sagsøgerens erhvervs erfaring, var åbenbart urigtig, skal det først undersøges, om den metode og de kriterier, som ansættelsesmyndigheden anvendte i denne forbindelse, var baseret på et relevant retsgrundlag i forhold til den retlige ramme, der udgøres af meddelelsen om udvælgelsesprøven, og som således kan begrunde, at ansættelsesmyndigheden i forbindelse med vurderingen af en adgangsbetingelse, der kunne medføre udelukkelse, anvendte et specifikt og lovligt kriterium i forhold til personer uden for institutionen.

87 Det fremgår imidlertid af afgørelsen om afslag på klagen, at ansættelsesmyndigheden var af den opfattelse, at »udvælgelseskomitéen sandsynligvis ikke tog hensyn til den omstændighed, at det arbejde, som [sagsøgeren] havde udført for Domstolen, bestod i [...] freelance-arbejde, og at dette arbejde derfor skulle medregnes ikke på grundlag af, hvor mange måneder [sagsøgeren] havde samarbejdet med denne institution, men på grundlag af det arbejde, som [sagsøgeren] faktisk havde udført, idet [sagsøgeren] ikke modtog en mod[ydelse] i form af løn og ikke var underlagt nogen arbejdstider eller undergivet instruktionsbeføjelse, og idet hendes tilstedeværelse ved Domstolen ikke var nødvendig for, at hun kunne udføre sine opgaver. På denne baggrund var det derfor *nødvendigt* at foretage en beregning af antallet af arbejdsdage på grundlag af f.eks. antallet af oversatte sider. Dette var så meget desto mere tilfældet, idet en række ordresedler vedrørende oversættelse indgik i sagsakterne, og idet det ifølge [v]ejledningen [til ansøgere] var muligt at fremlægge sådanne ordresedler som dokumentation for selvstændig erhvervs virksomhed« (Personalerettens fremhævelse).

88 Vejledningen til ansøgere udgør således efter Kommissionens opfattelse et tilstrækkeligt retsgrundlag for at anvende de mekanismer, der anvendes til at omregne den udførte arbejdsmængde til et antal tilbagelagte arbejdsdage, såsom de mekanismer, som Kommissionens tjenestegrene anvender på oversættelsesarbejde, der udføres ved denne institution. Det følger heraf, at ansættelsesmyndigheden efter Kommissionens opfattelse »*lovligt* kunne kontrollere, hvor længe sagsøgeren havde arbejdet på freelance-basis for Domstolen« (Personalerettens fremhævelse).

89 Kommissionen har endvidere i svarskriftet anført, at »eftersom sagsøgeren ha[vde] ønsket at blive ansat ved Kommissionen, var det *uomgængelig nødvendigt*, at ansættelsesmyndigheden anvendte sine egne kriterier for at omregne erhvervs erfaringen til fuldtidsbeskæftigelse« (Personalerettens fremhævelse).

90 Selv om det er ubestridt, at sagsøgeren i det foreliggende tilfælde i givet fald ville være blevet ansat ved Kommissionen, skal det imidlertid bemærkes, at Kommissionen hverken på tidspunktet for afgørelsen om afslag på klagen eller inden for rammerne af den foreliggende sag på noget tidspunkt har oplyst, på hvilket retligt grundlag, som kan gøres gældende direkte over for sagsøgeren, ansættelsesmyndigheden var forpligtet til at korrigere et åbenbart urigtigt skøn, som udvælgelseskomitéen måtte have begået i forbindelse med beregningen af sagsøgerens erhvervs erfaring, ved at anvende kriteriet om antallet af oversatte sider pr. dag på grundlag af den kvote, der anvendes af Kommissionens tjenestegrene, nemlig fem sider pr. arbejdsdag, og dette uanset, om der i det foreliggende tilfælde specifikt var tale om oversættelse af juridiske tekster og/eller kontrol af lovtekster med henblik på at sikre sproglig og juridisk overensstemmelse.

- 91 Selv om det antages, at en sådan beregningsmetode kan følge af Kommissionens næstformands meddelelse SEK(2004) 638 af 25. maj 2004 om oversættelsesbehov, har denne beregningsmetode ifølge den nævnte tekst nemlig ikke karakter af et kriterium, der obligatorisk skal anvendes ved udvælgelsen af de ansøgere, der skal gives adgang til at deltage i en udvælgelsesprøve, som specifikt har til formål at ansætte juristlingvister. Under alle omstændigheder fremgik denne beregningsmetode ikke af meddelelsen om udvælgelsesprøven, og den havde endvidere ikke været genstand for en offentliggørelse, der var tilgængelig, eller som måtte anses for kendt af udvælgelseskomitéen og de interesserede ansøgere. Et sådant kriterium svarer endvidere ikke, således som Kommissionen i øvrigt har hævdet, til de kriterier, der anvendes af de oversættelsestjenester ved andre institutioner, der får adgang til reservelisten for en udvælgelsesprøve, når de i givet fald skal ansætte juristlingvister. Der er således ikke tale om et kriterium, der er fælles for Unionens institutioner.
- 92 Følgelig kunne ansættelsesmyndigheden i en situation, hvor den handlede i stedet for udvælgelseskomitéen for at sikre overholdelsen af en af betingelserne for at få adgang til udvælgelsesprøven, som skulle vurderes og anvendes på samme måde i forhold til samtlige ansøgere til udvælgelsesprøven, ikke anvende en beregningsmetode, der udelukkende blev anvendt i Kommissionen, og som dermed ikke var interinstitutionel, idet denne beregningsmetode i det foreliggende tilfælde ikke kunne anses for relevant i forhold til ansættelsen af juristlingvister og ikke var bindende for personer uden for institutionen.
- 93 Det følger heraf, at den analyse af sagsøgerens erhvervs erfaring, som Kommissionen foretog for i henhold til de kriterier, der anvendes af Kommissionens oversættelsestjeneste, at beregne det antal sider, som sagsøgeren havde oversat i den periode, hvor hun havde arbejdet som juristlingvist på freelance-basis for Domstolen, som om der var tale om arbejde udført af en »oversætter« ved Kommissionen, ikke – heller ikke selv om den måtte anses for sandsynlig – er baseret på nogen relevant bestemmelse, der kan gøres gældende direkte over for sagsøgeren, og derfor udgør et åbenbart urigtigt skøn fra ansættelsesmyndighedens side, som Personaleretten nemt kan identificere (jf. denne doms præmis 70).
- 94 På baggrund af ovenstående betragtninger skal det andet anbringende, der ganske vist er fremsat subsidiært, derfor tages til følge, uden at det er fornødent at undersøge de øvrige argumenter, som sagsøgeren har fremsat i denne forbindelse.

Om det tredje anbringende om tilsidesættelse af princippet om god forvaltningsskik, princippet om omsorgspligt og princippet om overholdelse af en rimelig frist

- 95 Da dette anbringende hovedsageligt vedrører en bedømmelse af de faktiske omstændigheder, der er genstand for den foreliggende sag, finder Personaleretten det hensigtsmæssigt på dette grundlag og af retsplejehensyn at undersøge dette anbringende, selv om den har taget det første principale anbringende til følge.

Parternes argumenter

- 96 Sagsøgeren har indledningsvis kritiseret ansættelsesmyndigheden for at have anfægtet gyldigheden af udvælgelseskomitéens afgørelse om at give hende adgang til udvælgelsesprøven under den sidste fase af ansættelsesproceduren næsten syv år efter udfærdigelsen af reservelisten og navnlig efter, at GD for »Menneskelige Ressourcer« havde indrømmet en undtagelse for, at hun kunne blive ansat som administrator. Reservelistens gyldighed var endvidere blevet forlænget flere gange, og sagsøgeren havde været indkaldt til flere ansættelsessamtaler i den mellemliggende periode, uden at der på noget tidspunkt var blevet foretaget en undersøgelse af eller rejst tvivl om, hvorvidt hun burde have fået adgang til udvælgelsesprøven.

- 97 Sagsøgeren har endvidere anført, at de ansatte ved GD for »Menneskelige Ressourcer« havde afslået at give hende adgang til akterne i den EPSO-sag, der vedrørte hende, i forbindelse med de samtaler, som hun havde ført med dem i september og oktober 2013, idet hun først fik adgang til de nævnte akter i november 2013.
- 98 Sagsøgeren har endvidere anført, at ansættelsesmyndigheden ved at være fire måneder om at træffe den omtvistede afgørelse overskred grænserne for at behandle sagen inden for en rimelig frist. Når der henses dels til arten af den kontrol, som ansættelsesmyndigheden foretog i det foreliggende tilfælde, og som var begrænset til det af udvælgelseskomitéen anlagte åbenbart urigtig skøn, dels til den interesse i at ansætte sagsøgeren, som GD for »Retlige Anliggender« vedvarende gav udtryk for, hvilket oprindeligt skulle ske med virkning fra september 2013, må et sådant tidsrum anses for urimeligt og må i øvrigt fuldt ud tilregnes GD for »Menneskelige Ressourcer«.
- 99 Endelig undergav ansættelsesmyndigheden sagen en ulige behandling, idet repræsentanterne for GD for »Menneskelige Ressourcer« afgav selvmodsigende og uklare udtalelser vedrørende de elementer, der var relevante for beregningen af erhvervserfaringens varighed, og den dokumentation, der i denne forbindelse skulle fremlægges, og som der efterfølgende ikke blev taget hensyn til. Denne adfærd forsinkede endvidere ansættelsesproceduren.
- 100 Kommissionen har påstået det tredje anbringende forkastet.

Personalerettens bemærkninger

- 101 For det første erindres om, at ansættelsesmyndigheden først skal undersøge lovligheden af udvælgelseskomitéens afgørelse om at give en ansøger adgang til udvælgelsesprøven på det tidspunkt, hvor spørgsmålet om en faktisk ansættelse opstår, og ikke på det tidspunkt, hvor udvælgelseskomitéen tilsender den reserveliste (dom af 15.9.2005, Luxem mod Kommissionen, T-306/04, EU:T:2005:326, præmis 24). Den tid, der er forløbet efter udfærdigelsen af reserveliste, eller antallet af tilfælde, hvor denne liste er blevet forlænget, udgør således ikke relevante elementer for i det foreliggende tilfælde at kunne vurdere, om ansættelsesmyndigheden tilsidesatte princippet om god forvaltningsskik ved at anfægte udvælgelseskomitéens afgørelse om at give sagsøgeren adgang til at deltage i udvælgelsesprøven.
- 102 Hvad endvidere angår den undtagelse til reserveliste, der er tale om (jf. denne doms præmis 159), skal det bemærkes, at denne afgørelse nødvendigvis blev truffet efter, at udvælgelseskomitéen traf afgørelse om at opføre sagsøgeren på den nævnte liste, men før ansættelsesmyndigheden foretog den uomgængeligt nødvendige undersøgelse af, om sagsøgeren måtte anses for egnet til at blive udnævnt til tjenestemand. Denne afgørelse om at indrømme en undtagelse, selv om den blev truffet på et uhensigtsmæssigt tidspunkt, nemlig længe før ansættelsesmyndigheden havde mulighed for at undersøge, om sagsøgeren måtte anses for egnet til at blive udnævnt til den pågældende stilling, indebærer imidlertid ikke retligt set, at ansættelsesmyndigheden ikke længere inden for rammerne af sine beføjelser kunne undersøge, om de nævnte betingelser for udnævnelse, der ifølge vedtægten er bindende, var opfyldt. En afgørelse om at indrømme en undtagelse, såsom den i denne sag omhandlede, kan med andre ord ikke automatisk sidestilles med en afgørelse om at anse den pågældende for egnet til at blive udnævnt til tjenestemand. De i vedtægten fastsatte betingelser for udnævnelse omfatter bl.a. betingelsen i vedtægtens artikel 28, hvorefter den berørte skal have bestået en udvælgelsesprøve baseret på kvalifikationsbeviser og prøver, som i det foreliggende tilfælde kun kan være den i denne sag omhandlede udvælgelsesprøve.
- 103 Hvad for det andet angår adgangen til akterne i den EPSO-sag, der vedrørte sagsøgeren, bemærkes, at sagsøgerens påstand om, at de ansatte ved GD for »Menneskelige Ressourcer« angiveligt afslog at imødekomme hendes mundtlige anmodninger om at få adgang til sagsakterne, ikke er understøttet af nogen beviser. Selv om sagsøgeren i en e-mail af 11. november 2013 til GD for »Menneskelige

Ressourcer« nævnte dette afslag på aktindsigt, er sagsøgerens påstand ikke blevet bekræftet af adressaten, der tværtimod gav hende mulighed for at tilgå sagsakterne den følgende dag. Sagsøgeren har medgivet, at hun fik adgang til ansøgningsskemaet og de 12 vedlagte dokumenter den 12. november 2013, men hun har i øvrigt ikke oplyst, hvorledes det hævdede tidligere afslag skulle udgøre en tilsidesættelse af princippet om god forvaltningsskik og af princippet om omsorgspligt.

- 104 Hvad for det tredje angår den tid, som ansættelsesmyndigheden var om at træffe sin afgørelse, bemærkes, at der ikke ved nogen EU-retlige bestemmelser er fastsat en frist for, hvornår der skal træffes en afgørelse om ansættelse af en tjenestemand i forbindelse med en udvælgelsesprocedure som den, sagsøgeren deltog i. Det følger af fast retspraksis, at den rimelige karakter af den frist, som institutionen har behov for til at vedtage den pågældende akt, skal vurderes på grundlag af samtlige omstændigheder i den konkrete sag, herunder navnlig tvistens betydning for den pågældende, sagens kompleksitet og de involverede parter adfærd (jf. i denne retning dom af 28.2.2013, fornyet prøvelse Arango Jaramillo m.fl. mod EIB, C-334/12 RX-II, EU:C:2013:134, præmis 28 og den deri nævnte retspraksis).
- 105 I det foreliggende tilfælde sendte GD for »Retlige Anliggender« efter afholdelsen af ansættelsessamtalen af 28. maj 2013 en anmodning om ansættelse vedrørende sagsøgeren til GD for »Menneskelige Ressourcer« i juni 2013, og i juli 2013 accepterede GD for »Menneskelige Ressourcer« at gøre den undtagelse, der var nødvendig for, at en stilling som administrator kunne besættes med en ansøger, der var opført på en reserveliste for juristlingvister. Sagsakterne i EPSO-sagen blev fremsendt til Kommissionen i september 2013, og den omtvistede afgørelse blev truffet den 17. december 2013. Sagsøgeren havde i mellemtiden i slutningen af august 2013 henvendt sig til GD for »Menneskelige Ressourcer« for at få oplyst status på ansættelsesproceduren.
- 106 Hvad først angår kriteriet om betydningen af den omhandlede tvist kan sagsøgeren, selv om hun unægteligt havde en væsentlig interesse i at blive ansat, ikke hævde, at hun havde et krav på at blive udnævnt til tjenestemand, og hun kan i mangel af godkendelse fra GD for »Menneskelige Ressourcer« heller ikke påberåbe sig at have en berettiget forventning i denne forbindelse, uanset om GD for »Retlige Anliggender« vedvarende gav udtryk for sin interesse i at ansætte hende (jf. dom af 19.5.2015, Brune mod Kommissionen, F-59/14, EU:F:2015:50, præmis 78 og den deri nævnte retspraksis). Eftersom ansættelsesmyndigheden ganske vist med urette havde fundet, at udvælgelseskomitéen havde anlagt et åbenbart urigtig skøn ved at give sagsøgeren adgang til at deltage i udvælgelsesprøven, havde undersøgelsen af, om den ifølge meddelelsen om udvælgelsesprøven krævede adgangsbetingelse om erhvervs erfaring var opfyldt, i sig selv og inden for de rammer, der er anført i denne doms præmis 53-55, en vis kompleks karakter. Da ansættelsesmyndigheden var af den opfattelse, at de oplysninger, der fremgik af EPSO-sagen, i visse henseender var selvmodsige og utilstrækkelige, anmodede den endelig sagsøgeren om at fremlægge supplerende dokumentation og forklaringer. Ansættelsesmyndigheden kan således ikke forholde sig, at den forsinkede ansættelsesproceduren urimeligt.
- 107 Det tidsrum på ca. seks måneder, der forløb mellem det tidspunkt, hvor GD for »Retlige Anliggender« sendte en anmodning om ansættelse til GD for »Menneskelige Ressourcer« i juni 2013, og tidspunktet for vedtagelsen af den omtvistede afgørelse den 17. december 2013, kan i det foreliggende tilfælde ud fra en samlet betragtning således ikke anses for urimeligt.
- 108 For det fjerde gælder, at den omstændighed, at de ansatte ved GD for »Menneskelige Ressourcer« på forskellige tidspunkter i løbet af ansættelsesproceduren gav sagsøgeren meddelelse om de oplysninger, som de anså for relevante for beregningen af varigheden af hendes erhvervs erfaring, og om de beviser, der skulle fremlægges i denne forbindelse, ikke udgør en ulige behandling af hendes situation. Sagsøgeren fik tværtimod mulighed for at tage stilling til de omstridte forhold i hendes sag og for i forbindelse med ansættelsesproceduren at fremsætte alle de for hende gunstige argumenter og beviser, som hun rådede over. Ansættelsesmyndigheden kunne i øvrigt frit vurdere bevisværdien af disse oplysninger.

- 109 Det følger heraf, at de af sagsøgeren fremlagte oplysninger ikke giver grundlag for at fastslå, at der er sket tilsidesættelse af princippet om god forvaltningsskik, princippet om omsorgspligt eller princippet om en rimelig frist, og at det tredje anbringende følgelig skal forkastes.

Om det fjerde anbringende vedrørende den omstændighed, at betingelsen om erhvervs erfaring for at få adgang til udvælgelsesprøven var ulovlig

Parternes argumenter

- 110 Sagsøgeren har fremsat en formalitetsindsigelse og anført, at den adgangs betingelse vedrørende erhvervs erfaring, der fremgik af meddelelsen om udvælgelsesprøven, er i strid med ligebehandlingsprincippet, for så vidt som andre meddelelser om udvælgelsesprøver, der har til formål at ansætte juristlingvister, ikke fastsætter en sådan betingelse.
- 111 Kommissionen har principalt nedlagt påstand om, at det fjerde anbringende skal afvises, subsidiært forkastes som ugrundet.

Personalerettens bemærkninger

- 112 Da det første annullationsanbringende, der vedrører ansættelsesmyndighedens manglende kompetence, er blevet taget til følge, er det ikke længere fornødent at undersøge det fjerde anbringende. Da det for så vidt angår de i meddelelsen om udvælgelsesprøven indeholdte betingelser om kompetencefordelingen mellem ansættelsesmyndigheden og udvælgelseskomitéen endvidere er blevet fastslået, at ansættelsesmyndigheden var bundet af udvælgelseskomitéens afgørelse om at give sagsøgeren adgang til udvælgelsesprøven i henhold til betingelsen om erhvervs erfaring, idet denne afgørelse ikke var behæftet med et åbenbart urigtigt skøn, medfører den eventuelle ulovlighed af denne adgangs betingelse ikke en yderligere personlig skade, som sagsøgeren kan kræve erstattet.

3. Om erstatningspåstanden

Parternes argumenter

- 113 Sagsøgeren har anført, at hun med sikkerhed ville være blevet ansat i september 2013, såfremt den ulovlighed, som den omtvistede afgørelse var behæftet med, ikke var blevet begået. Eftersom sagsøgeren i perioden fra den 1. september 2013 til den 1. februar 2014, der var det tidspunkt, hvor hun ifølge sine egne oplysninger blev ansat som referendar for et medlem af Den Europæiske Unions Ret, var uden beskæftigelse, idet hun afventede ansættelsesmyndighedens afgørelse, har den nævnte ulovlighed påført hende en økonomisk skade, der udgøres af tabet af de indtægter, som hun ville have oppebåret, samt de andre fordele, der er forbundet med udnævnelsen, herunder muligheden for at blive ansat som tjenestemand i henhold til de mere fordelagtige vedtægtsbestemmelser, der var gældende indtil den 31. december 2013.
- 114 Følgelig er sagsøgeren af den opfattelse, at hun har krav på erstatning, og at hun skal tilkendes »alle de virkninger«, der var forbundet med en udnævnelse i september 2013 til administrator i lønklasse AD 7, løntrin 1, med tjenestested hos GD for »Retlige Anliggender«, dvs. »bl.a.« anciennitet i lønklassen fra den 1. september 2013, genoprettelse af hendes karriere, betaling af bidrag til pensionsordningen med tilbagevirkende kraft og betaling af løn for den periode, hvor hun var uden beskæftigelse, og som er opgjort med forbehold for forhøjelse til 26 132,85 EUR med tillæg af morarenter beregnet på grundlag af Den Europæiske Centralbanks rentesats for de vigtigste refinansieringstransaktioner i den pågældende periode, forhøjet med to procentpoint.

- 115 Sagsøgeren har tilføjet, at hun som følge af den omtvistede afgørelse endvidere har lidt en ikke-økonomisk skade, der følger af den stress og angst, som hun har oplevet på grund af, at der næsten syv år efter, at hendes navn blev opført på reservelisten, blev rejst tvivl om de rettigheder, som hun havde erhvervet i kraft af at have bestået udvælgelsesprøven, og på grund af, at hun blev pålagt selv at tage skridt til hos sine tidligere arbejdsgivere at indhente de oplysninger, som GD for »Menneskelige Ressourcer« krævede for at kunne foretage en vurdering af hendes erhvervserfaring. Sagsøgeren har i denne forbindelse begrænset sin påstand til et krav om en symbolsk erstatning på 1 EUR.
- 116 Kommissionen har for sit vedkommende nedlagt påstand om, at erstatningspåstanden forkastes. Hvad angår den økonomiske skade som følge af mistede muligheder har erstatningspåstanden en nær forbindelse med annullationspåstanden og bør derfor forkastes som ugrundet. Sagsøgeren kan i øvrigt ikke påberåbe sig at have mistet en reel mulighed for at blive tilbudt ansættelse og heller ikke, at hun burde have været ansat med virkning fra en bestemt dato. Under alle omstændigheder bemærkede Kommissionen under retsmødet som svar på et spørgsmål, der fremgik af den forberedende retsmøderapport, at det i det foreliggende tilfælde ikke havde været muligt at besætte stillingen før den 1. marts 2014, idet der derved var taget hensyn til et eventuelt opsigelsesvarsel.
- 117 Det er endvidere åbenbart, at sagsøgerens påstand om, at hun skal tilkendes »alle de virkninger«, der er forbundet med en udnævnelse, og at der skal ske genoprettelse af hendes karriere, ikke kan antages til realitetsbehandling, idet det første forhold er upræcist, og idet det, for så vidt angår det andet forhold, følger af retspraksis, at det ikke tilkommer Unionens retsinstanter at pålægge administrationen påbud inden for rammerne af den retlige kontrol, der bygger på vedtægtens artikel 91.
- 118 Hvad angår den ikke-økonomiske skade kan erstatningspåstanden ikke antages til realitetsbehandling som følge af, at der ikke er indgivet en forudgående ansøgning i henhold til vedtægtens artikel 90, idet denne skade efter Kommissionens opfattelse hidrører fra en adfærd fra administrationens side, der ikke har karakter af en afgørelse, nemlig den forsinkede behandling af sagsøgerens sag.
- 119 Påstanden om erstatning for ikke-økonomisk skade er under alle omstændigheder ikke begrundet. Den stress og angst, som sagsøgeren hævder at have oplevet, forekommer lidet sandsynlig under omstændighederne i den foreliggende sag, så meget desto mere som den omstændighed, at en person har bestået en udvælgelsesprøve, ikke giver den pågældende nogen ret til at blive udnævnt til tjenestemand, og eftersom det påhviler hver enkelt ansøger at fremlægge de oplysninger, der er nødvendige for vurderingen af realiteten og relevansen af den pågældendes uddannelsesbeviser og erhvervserfaring.

Personalerettens bemærkninger

- 120 Det følger af fast retspraksis, at det er en forudsætning for, at en institution kan ifalde ansvar, at en række betingelser er opfyldt vedrørende retsstridigheden af den adfærd, som institutionen hævdes at have udvist, og eksistensen af den påståede skade samt årsagsforbindelsen mellem denne adfærd og den påberåbte skade (jf. bl.a. dom af 1.6.1994, Kommissionen mod Brazzelli Lualdi m.fl., C-136/92 P, EU:C:1994:211, præmis 42, og af 21.2.2008, Kommissionen mod Girardot, C-348/06 P, EU:C:2008:107, præmis 52).
- 121 Da den omtvistede afgørelse er behæftet med en ulovlighed, således som det er blevet fastslået inden for rammerne af det første anbringende, skal det undersøges, om sagsøgeren har lidt en skade som følge af denne afgørelse.

- 122 Hvad angår den økonomiske skade skal det bemærkes, at sagsøgeren som følge af virkningerne af den omtvistede afgørelse har mistet en reel mulighed for at blive tilbudt ansættelse som tjenestemand i en ledig stilling ved GD for »Retlige Anliggender«, i hvilken forbindelse dette generaldirektorat gentagne gange havde tilkendegivet en interesse for at ansætte sagsøgeren (jf. denne doms præmis 18 og i denne retning dom af 7.10.2013, Thomé mod Kommissionen, F-97/12, EU:F:2013:142, præmis 76).
- 123 Uafhængigt af de foranstaltninger, som Kommissionen i henhold til artikel 266 TEUF skal iværksætte for at opfylde den foreliggende annullationsdom, skal det derfor bemærkes, at sagsøgeren endeligt har mistet en reel mulighed for at blive udnævnt til administrator i lønklasse AD 7 i den stilling, der var ledig ved GD for »Retlige Anliggender«, i hvilken forbindelse dette generaldirektorat for at kunne tilbyde sagsøgeren denne stilling i øvrigt havde opnået indrømmelsen af en administrativ undtagelse i forhold til brugen af reservelisten for udvælgelsesprøven, der nemlig først og fremmest havde til formål at ansætte juristlingvister. Denne skade giver derfor ret til erstatning, såfremt de øvrige retlige betingelser er opfyldt (jf. i denne retning dom af 13.9.2011, AA mod Kommissionen, F-101/09, EU:F:2011:133, præmis 79-82).
- 124 Sagsøgeren har endelig under henvisning til den interesse, som den enhed under GD for »Retlige Anliggender«, hvor hun i givet fald ville være blevet ansat, havde tilkendegivet, og som Kommissionen i øvrigt ikke har bestridt, anført, at hun ville være blevet ansat med virkning fra den 1. september 2013, såfremt den omtvistede afgørelse ikke havde været behæftet med den pågældende ulovlighed.
- 125 Det skal imidlertid bemærkes, at ansættelsesmyndigheden ikke modtog sagsakterne i EPSO-sagen før i september 2013.
- 126 Det bemærkes endvidere, at selv om Kommissionen har hævdet, at det af administrative grunde tidligst var muligt at besætte den ledige stilling den 1. marts 2014, forholder det sig ikke desto mindre således, at hvis ansættelsesmyndigheden ikke havde anlagt et åbenbart urigtigt skøn, ville behandlingen af sagsøgerens sag sandsynligvis have været meget kortere, navnlig som følge af, at GD for »Retlige Anliggender« gentagne gange havde tilkendegivet en interesse i at besætte denne stilling.
- 127 Under de i sagen foreliggende omstændigheder skal det således fastslås, at sagsøgerens mulighed for at blive ansat i den omhandlede stilling som administrator, såfremt den ulovlighed, som Kommissionen foreholdes, ikke havde foreligget, tidligst opstod den 1. november 2013, idet der tillige skal tages hensyn til den omstændighed, således som det fremgår af den e-mail af 24. maj 2013, som sagsøgeren sendte til GD for »Menneskelige Ressourcer« (jf. denne doms præmis 13), at det ikke var nødvendigt, at sagsøgeren i tilfælde af, at hun måtte blive ansat ved Kommissionen, gennemgik en lægeundersøgelse, idet hun allerede havde gennemgået en sådan undersøgelse ved Domstolen.
- 128 Sagsøgeren har endelig anført, at størrelsen af den økonomiske skade, som hun har lidt i perioden fra den 1. september 2013 til den 1. februar 2014, hvor hun var uden beskæftigelse, idet hun afventede vedtagelsen af den omtvistede afgørelse, skal opgøres til 26 132,85 EUR. Dette beløb omfatter de indtægter, som hun ville have oppebåret som tjenestemand i lønklasse AD 7, løntrin 1. Sagsøgeren har tilføjet, at Kommissionen endvidere bør pålægges at betale bidrag til pensionsordningen med virkning fra september 2013.
- 129 Uden at det er fornødent at tage stilling til den af Kommissionen rejste formalitetsindsigelse vedrørende påstanden om, at sagsøgeren skal tilkendes »alle de virkninger«, der er forbundet med en udnævnelse, og at der skal ske genoprettelse af hendes karriere, er det imidlertid tilstrækkeligt at erindre om, at den økonomiske skade, som sagsøgeren har krav på at få erstattet, ikke vedrører tabt fortjeneste, men en mistet mulighed for at blive udnævnt til tjenestemand i den stilling, der var genstand for den omhandlede ansættelsesprocedure.

- 130 På baggrund af sagens omstændigheder og under udøvelse af Personalerettens mulighed for at opgøre skaden efter ret og billighed, skal der følgelig sikres en rimelig genoprettelse af hele den økonomiske skade, som sagsøgeren har lidt, navnlig under hensyn til den månedlige løn, der svarer til den stilling, som skulle besættes, realiteten af den mistede mulighed, det tidligst mulige ansættelsestidspunkt og sagsøgerens arbejdssituation i referenceperioden, ved at pålægge Kommissionen at betale sagsøgeren et fast beløb på 10 000 EUR.
- 131 Hvad angår den ikke-økonomiske skade skal det indledningsvis fastslås, at i modsætning til, hvad Kommissionen har hævdet, er den skade, der hævdes at være lidt, ikke en følge af en adfærd fra administrationens side, der ikke har karakter af en afgørelse, dvs. den forsinkede behandling af sagsøgerens sag, men en følge af den omtvistede afgørelse.
- 132 Det må imidlertid fastslås, at annullationen af den omtvistede afgørelse i sig selv udgør en passende og tilstrækkelig erstatning for den ikke-økonomiske skade, som sagsøgeren hævder at have lidt, idet hun ikke har godtgjort at have lidt en ikke-økonomisk skade, der kan adskilles fra den ulovlighed, der danner grundlag for annullationen.
- 133 Det følger heraf, at Kommissionen skal pålægges at betale erstatning til sagsøgeren med et beløb på 10 000 EUR.

Sagens omkostninger

- 134 I henhold til procesreglementets artikel 101 bærer den tabende part sine egne omkostninger og pålægges at betale modpartens omkostninger, hvis der er nedlagt påstand herom, medmindre andet gælder i henhold til bestemmelserne i reglementets andet afsnit, ottende kapitel. I henhold til det nævnte reglements artikel 102, stk. 1, kan Personaleretten, såfremt dette findes rimeligt, træffe bestemmelse om, at den tabende part bærer sine egne omkostninger, men kun pålægges at betale en del af modpartens omkostninger eller slet ikke pålægges at betale omkostninger afholdt af modparten.
- 135 Det følger af denne doms præmisser, at Kommissionen i det væsentlige har tabt sagen. Sagsøgeren har endvidere udtrykkeligt nedlagt påstand om, at Kommissionen tilpligtes at betale sagsomkostningerne. De foreliggende omstændigheder kan ikke begrunde anvendelsen af procesreglementets artikel 102, stk. 1, hvorfor Kommissionen pålægges at bære sine egne omkostninger og at betale sagsøgerens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

udtaler og bestemmer

PERSONALERETTEN (Første Afdeling):

- 1) Afgørelsen af 17. december 2013, hvorved Europa-Kommissionen afslog at ansætte FE, annulleres.**
- 2) Kommissionen betaler FE et beløb på 10 000 EUR.**
- 3) I øvrigt frifindes Kommissionen.**
- 4) Kommissionen bærer sine egne omkostninger og betaler de af FE afholdte omkostninger.**

Barents

Perillo

Svenningsen

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 6. oktober 2015.

W. Hakenberg
Justitssekretær

R. Barents
Afdelingsformand