



## Samling af Afgørelser

RET TEN FOR EU-PERSONALESAGERS DOM  
(Anden Afdeling)  
21. juli 2016

Sag F-125/15

**HB  
mod  
Europa-Kommissionen**

»Personalesag — tjenestemænd — forfremmelsesåret 2014 — vedtægtens artikel 45, stk. 1 — sammenligning af fortjenester — bedømmelsesrapporter for 2011 og 2012 — fravær i flere måneder på grund af barselsorlov i 2013 — bedømmelsesrapport, som ikke indeholder væsentlige bedømmelser for det pågældende år — afgørelse om ikke at forfremme sagsøgeren i 2014 — begrundelsespligt — sammenligning af fortjenester — ingen anbefaling fra det paritetiske forfremmelsesudvalg — aktindsigt i sagsøgerens individuelle elektroniske sagsakter — det paritetiske forfremmelsesudvalgs sammensætning — forskelsbehandling på grundlag af køn — ikke-økonomisk skade«

**Angående:** Søgsmål anlagt i medfør af artikel 270 TEUF, der finder anvendelse på Euratomtraktaten i henhold til denne traktats artikel 106A, hvorunder HB har nedlagt påstand om annullation af afgørelsen truffet af Europa-Kommissionens ansættelsesmyndighed, meddelt til de ansatte ved denne institution den 14. november 2014, om ikke at forfremme hende til lønklasse AD 8 i forbindelse med forfremmelsesåret 2014, og om erstatning for det lidte ikke-økonomiske tab.

**Udfald:** Europa-Kommissionen frifindes. HB bærer halvdelen af sine egne omkostninger. Kommissionen bærer sine egne omkostninger og betaler halvdelen af HB's omkostninger.

### Sammendrag

1. *Tjenestemænd — forfremmelse — klage fra en ikke-forfremmet ansøger — afgørelse om afslag — begrundelsespligt — rækkevidde*  
(Tjenestemandsvedtægten, art. 45)

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

3. *Tjenestemænd — forfremmelse — sammenligning af fortjenester — aktindsigt i ansøgernes individuelle sagsakter — begrundelse for brugen af de oplysninger, der står til rådighed — administrationens pligt — foreligger ikke*  
(Tjenestemandsvedtægten, art. 45)

*4. Tjenestemænd — forfremmelse — sammenligning af fortjenester — nærmere betingelser — det paritetiske forfremmelsesudvalgs medvirken — dette udvalgs undladelse af at udstede henstillinger — konsekvenser — pligt for administrationen til at udbedre dette (Tjenestemandsvedtægten, art. 45)*

*5. Tjenestemænd — ligebehandling — ligestilling mellem mandlige og kvindelige tjenestemænd — grundlæggende ret — overholdelse sikret af Unionens retsinstanser — afgørelse om ikke at forfremme sagsøgeren — forskelsbehandling på grund af graviditet — bevisbyrde (Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, art. 1; Rådets direktiv 76/207)*

1. Selv om ansættelsesmyndigheden ikke har pligt til at begrunde en afgørelse om forfremmelse over for ikke-forfremmede tjenestemænd, har den dog pligt til at begrunde en afgørelse om afslag på en ikke-forfremmet tjenestemand's klage over afgørelsen om afslag på forfremmelse, der berører tjenestemanden, idet begrundelsen for afslaget er sammenfaldende med begrundelsen for den afgørelse, som klagen vedrører.

Da forfremmelser foretages på grundlag af en udvælgelse, skal begrundelsen for et afslag på klagen desuden kun vedrøre de retlige betingelser for procedures lovlighed i henhold til vedtægten.

Ansættelsesmyndigheden er navnlig ikke forpligtet til at meddele den ansøger, der ikke er kommet i betragtning, den sammenlignende vurdering, den har foretaget mellem ham og de ansøgere, der er blevet udvalgt til forfremmelse. Det er tilstrækkeligt, at ansættelsesmyndigheden i sin afgørelse om afslag på klagen oplyser den pågældende tjenestemand om den individuelle og relevante begrundelse for afslaget på dennes ansøgning. Desuden påhviler det på ingen måde ansættelsesmyndigheden at forklare en ansøger, der ikke er kommet i betragtning, hvorfor hver af de forfremmede tjenestemænd havde større fortjenester end ham.

(jf. præmis 29, 30 og 33)

Henvisning til:

Domstolen: dom af 7. februar 1990, Culin mod Kommissionen, C-343/87, EU:C:1990:49, præmis 13, og kendelse af 25. oktober 2007, Nijs mod Revisionsretten, C-495/06 P, EU:C:2007:644

Retten i Første Instans: dom af 3. oktober 2006, Nijs mod Revisionsretten, T-171/05, EU:T:2006:288, præmis 42

Den Europæiske Unions Ret: kendelse af 16. september 2013, Bouillez mod Rådet, T-31/13 P, EU:T:2013:521, præmis 26

Personaleretten: dom af 15. december 2011, Sabbag Afota mod Rådet, F-9/11, EU:F:2011:196, præmis 62, og af 15. december 2015, Bonazzi mod Kommissionen, F-88/15, EU:F:2015:150, præmis 98 og 99 og den deri nævnte retspraksis

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

For at bevare den effektive virkning af den skønsmargen, som lovgiver har tillagt ansættelsesmyndigheden på området for forfremmelse, kan Unionens retsinstans ikke annullere en afgørelse truffet af sidstnævnte alene med den begrundelse, at der foreligger faktiske omstændigheder, der kan rejse begrundet tvivl om ansættelsesmyndighedens skøn, eller godtgøre en fejlurdering. Kun en konstatering af, at der foreligger en åbenbar fejl, kan nemlig føre til annullation af en afgørelse om forfremmelse og i denne forbindelse skal de beviser, som det påhviler sagsøgeren at fremskaffe, være

tilstrækkeligt stærke til at bevirke, at de vurderinger, der er lagt til grund for afgørelsen om ikke at forfremme den pågældende tjenestemand, bliver usandsynlige. Med andre ord skal klagepunktet om, at der er anlagt et åbenbart urigtigt skøn, forkastes, såfremt – uanset de beviser, sagsøgeren har fremført – det anfægtede skøn under alle omstændigheder kan anses for at være korrekt.

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

(jf. præmis 44-46)

Henvisning til:

Den Europæiske Unions Ret: dom af 15. januar 2014, Stols mod Rådet, T-95/12 P, EU:T:2014:3, præmis 29 og 32

Personaleretten: dom af 15. december 2015, Bonazzi mod Kommissionen, F-88/15, EU:F:2015:150, præmis 48, og af 2. marts 2016, Loescher mod Rådet, F-84/15, EU:F:2016:29, præmis 56, 57 og 59 og den deri nævnte retspraksis

3. Selv om de individuelle sagsakter vedrørende de forfremmelsesværdige tjenestemænd skal stå til rådighed for ansættelsesmyndigheden, kan det ikke kræves af denne myndighed, at den begrunder den brug, som den i hvert enkelt tilfælde har gjort af de oplysninger, som stod til dens rådighed.

(jf. præmis 57)

Henvisning til:

Personaleretten: dom af 15. december 2015, Bonazzi mod Kommissionen, F-88/15, EU:F:2015:150, præmis 52

4. I forbindelse med en forfremmelsesprocedure indebærer manglende henstillinger fra det paritetiske forfremmelsesudvalg på ingen måde, at der ikke er blevet foretaget en effektiv sammenligning af fortjenesterne, idet denne i alle tilfælde påhviler ansættelsesmyndigheden selv. I denne henseende bevirker det paritetiske forfremmelsesudvalgs passivitet ikke, at forfremmelsesproceduren bliver ulovlig, idet afgørelser om forfremmelse og sammenligning af fortjenester under alle omstændigheder alene henhører under ansættelsesmyndighedens ansvar i overensstemmelse med vedtægtens artikel 45.

(jf. præmis 58)

Henvisning til:

Retten for EU-Personalesager: dom af 15. december 2015, Bonazzi mod Kommissionen, F-88/15, EU:F:2015:150, præmis 82 og 83

5. Princippet om ligebehandling mellem mænd og kvinder på området for beskæftigelse og i sammenhæng hermed manglende direkte eller indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn, således som knæsat i artikel 23, stk. 1, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, er en del af de grundlæggende rettigheder, hvis overholdelse sikres af Unionens retsinstanser.

Der skal bl.a. sikres ligestilling på området for arbejdsvilkår mellem mandlige og kvindelige arbejdstagere ansat af selve Unionen, inden for rammerne af vedtægten, idet de krav, som dette princip påbyder i forbindelse med relationerne mellem EU's institutionerne og disses ansatte, ikke begrænser sig til de krav, der følger af traktaterne og de EU-direktiver, der er vedtaget på dette område.

Direktiv 76/207 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår er desuden til hinder for en national lovgivning, der fratager en kvinde retten til at blive underkastet en faglig bedømmelse og dermed muligheden for at opnå en forfremmelse, fordi hun har været fraværende fra tjenesten på grund af barselsorlov.

Imidlertid kan eksistensen af en forskelsbehandling på grundlag af køn ikke antages alene på grund af en graviditet. Tværtimod påhviler det den pågældende at fremskaffe i det mindste indicier, hvoraf det kan antages, at der foreligger en sådan forskelsbehandling, dvs. i det foreliggende tilfælde elementer, hvoraf det kan antages, at ansættelsesmyndigheden har vedtaget afgørelsen om ikke-forfremmelse som følge af graviditeten og de fravær, som denne graviditet har afstedkommet.

(jf. præmis 74-76 og 78)

Henvisning til:

Domstolen: dom af 15. juni 1978, Defrenne, 149/77, EU:C:1978:130, præmis 29; af 20. marts 1984, Razzouk og Beydoun mod Kommissionen, 75/82 og 117/82, EU:C:1984:116, præmis 17, og af 30. april 1998, Thibault, C-136/95, EU:C:1998:178, præmis 33

Retten i Første Instans: dom af 23. januar 2003, Hectors mod Parlamentet, T-181/01, EU:T:2003:13, præmis 117 og 124