



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ
(δεύτερο τμήμα)
της 11ης Ιουλίου 2012

Υπόθεση F-85/10

ΑΙ
κατά
Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης

«Υπαλληλική υπόθεση — Έκτακτοι υπάλληλοι — Εσωτερικός διαγωνισμός — Αποκλεισμός από τον διαγωνισμό κατόπιν του αποτελέσματος στην πρώτη γραπτή δοκιμασία — Επανεξέταση — Ίση μεταχείριση — Μετατροπή της σύμβασης ορισμένου χρόνου σε σύμβαση αορίστου χρόνου — Μη ανανέωση σύμβασης εκτάκτου υπαλλήλου ορισμένου χρόνου — Προσφυγή ακύρωσης — Αγωγή αποζημίωσης»

Αντικείμενο: Προσφυγή-αγωγή ασκηθείσα δυνάμει του άρθρου 270 ΣΛΕΕ, το οποίο έχει εφαρμογή στη Συνθήκη ΕΚΑΕ βάσει του άρθρου 106α της Συνθήκης αυτής, με την οποία η ΑΙ ζητεί, κυρίως, αφενός την ακύρωση της απόφασης της εξεταστικής επιτροπής του εσωτερικού διαγωνισμού βάσει εξετάσεων CJ 12/09 του Δικαστηρίου, με την οποία η εν λόγω επιτροπή τη βαθμολόγησε με βαθμό χαμηλότερο του 20, που αποτελούσε τη βάση για την πρώτη υποχρεωτική γραπτή δοκιμασία, και αφετέρου την ακύρωση της απόφασης του Δικαστηρίου να μην ανανεώσει τη σύμβασή της ως έκτακτης υπαλλήλου, καθώς και την επιβολή στο Δικαστήριο της υποχρέωσης να της καταβάλει αποζημίωση και χρηματική ικανοποίηση για τη ζημία και την ηθική βλάβη που η προσφεύγουσα-ενάγουσα ισχυρίζεται ότι υπέστη.

Απόφαση: Η προσφυγή-αγωγή απορρίπτεται. Η ΑΙ φέρει τα δικαστικά έξοδά της και καταδικάζεται στα δικαστικά έξοδα του Δικαστηρίου.

Περίληψη

1. Υπάλληλοι — Διαγωνισμός — Εξεταστική επιτροπή — Σύνθεση — Επαρκής σταθερότητα για τη διασφάλιση μιας λογικά συνεπούς βαθμολόγησης των υποψηφίων
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, παράρτημα ΙΙΙ, άρθρο 3)

2. Υπάλληλοι — Διαγωνισμός — Αρχή της αμεροληψίας της εξεταστικής επιτροπής — Σχέση γνωριμίας ενός μέλους της εξεταστικής επιτροπής με υποψήφιο — Κίνδυνος σύγκρουσης συμφερόντων σε περίπτωση ύπαρξης επαγγελματικών σχέσεων μεταξύ ενός μέλους της εξεταστικής επιτροπής και του υποψηφίου — Δεν υφίσταται
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρο 11α)

3. Υπάλληλοι — Διαγωνισμός — Εξεταστική επιτροπή — Απόρριψη υποψηφιότητας — Υποχρέωση αιτιολόγησης — Περιεχόμενο — Τήρηση του απορρήτου των εργασιών (Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, παράρτημα ΙΙΙ, άρθρο 6)
4. Υπάλληλοι — Διαγωνισμός — Αξιολόγηση των ικανοτήτων των υποψηφίων — Εξουσία εκτίμησης της εξεταστικής επιτροπής — Δικαστικός έλεγχος — Όρια (Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, παράρτημα ΙΙΙ)
5. Υπάλληλοι — Έκτακτοι υπάλληλοι — Έκτακτοι υπάλληλοι που εμπίπτουν στο άρθρο 2, στοιχείο β', του ΚΛΠ — Ανανέωση μετά από την πρώτη παράταση της σύμβασης για ορισμένο χρόνο — Μετατροπή της σύμβασης ορισμένου χρόνου σε σύμβαση αορίστου χρόνου — Αποκλείεται (Καθεστώς που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού, άρθρα 2, στοιχείο β', και 8, εδ. 2)
6. Υπάλληλοι — Καθεστώς που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού — Μέτρα πρόληψης της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου — Μέγιστη συνολική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου — Κύρωση επιβαλλόμενη λόγω της καταχρηστικής χρησιμοποίησης τέτοιων συμβάσεων — Δεν τίγονται οι σκοποί και οι ελάχιστες απαιτήσεις της συμφωνίας-πλαίσου για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (Άρθρο 288, εδ. 2, ΣΛΕΕ· Καθεστώς που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού, άρθρα 2, στοιχείο β', και 8, εδ. 2· οδηγία 1999/70 του Συμβουλίου, παράρτημα, ρήτρα 5, σημείο 1)
7. Υπάλληλοι — Έκτακτοι υπάλληλοι — Πρόσληψη — Ανανέωση σύμβασης ορισμένου χρόνου — Εξουσία εκτίμησης της διοίκησης — Δικαστικός έλεγχος — Όρια — Πρόδηλο σφάλμα εκτίμησης — Έννοια (Καθεστώς που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού, άρθρα 8 και 47 § 1, στοιχείο β')
8. Υπάλληλοι — Έκτακτοι υπάλληλοι — Πρόσληψη — Ανανέωση σύμβασης ορισμένου χρόνου — Εξουσία εκτίμησης της διοίκησης — Καθήκον αρωγής που υπέχει η διοίκηση — Συνεκτίμηση των συμφερόντων του ενδιαφερόμενου υπαλλήλου (Καθεστώς που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού, άρθρο 47)
9. Κοινωνική πολιτική — Άνδρες και γυναίκες εργαζόμενοι — Πρόσβαση σε απασχόληση και όροι εργασίας — Ίση μεταχείριση — Οδηγία 2006/54 — Προστασία από αντίποινα — Πεδίο εφαρμογής (Οδηγία 2006/54 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, άρθρα 1 και 24)

1. Η ύπαρξη αναπληρωματικού μέλους στην εξεταστική επιτροπή δεν πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για την εκτίμηση της σταθερότητας της σύνθεσης της επιτροπής αυτής, αν όλα τα τακτικά μέλη της επιτροπής μετείχαν στις συνεδριάσεις της επιτροπής για κάθε δοκιμασία. Η σύνθεση της εξεταστικής επιτροπής θεωρείται σταθερή, όταν όλα τα τακτικά μέλη της επιτροπής μετέχουν στις εργασίες διόρθωσης των γραπτών δοκιμασιών και στη διεξαγωγή των προφορικών εξετάσεων, καθώς και στις συνεδριάσεις για τη λήψη των αποφάσεων σχετικά με τις δοκιμασίες και τις εξετάσεις αυτές.

(βλ. σκέψη 59)

Παραπομπή:

ΓΔΕΕ: 7 Φεβρουαρίου 2002, T-193/00, Felix κατά Επιτροπής, σκέψη 37

2. Η απλή σχέση γνωριμίας ενός μέλους της εξεταστικής επιτροπής με υποψήφιο δεν αρκεί από μόνη της για να αποδείξει ότι το εν λόγω μέλος έχει «προσωπικό συμφέρον, ιδίως οικογενειακό ή οικονομικό», κατά το άρθρο 11α του ΚΥΚ, λόγω του οποίου θα μπορούσε να αμφισβητηθεί η

αμεροληψία του. Πράγματι, το γεγονός ότι ένα μέλος της εξεταστικής επιτροπής γνωρίζει προσωπικά έναν από τους υποψηφίους δεν συνεπάγεται οπωσδήποτε ότι το εν λόγω μέλος είναι θετικά προκατειλημμένο για την αξιολόγηση των ικανοτήτων του εν λόγω υποψηφίου.

Η συμμετοχή δηλαδή ενός μέλους της εξεταστικής επιτροπής του διαγωνισμού στην αξιολόγηση ενός υποψηφίου μαζί με τον οποίο εργάζεται ή εργάστηκε στην ίδια μονάδα ή την ίδια διεύθυνση δεν οδηγεί αυτόματα το μέλος αυτό να διακυβεύσει την ανεξαρτησία του, άρα και την αμεροληψία του.

(βλ. σκέψεις 80 και 81)

Παραπομπή:

ΓΔΕΕ: 12 Μαρτίου 2008, T-100/04, Giannini κατά Επιτροπής, σκέψη 223

ΔΔΔΕΕ: 30 Απριλίου 2008, F-16/07, Dragoman κατά Επιτροπής, σκέψη 41

3. Η υποχρέωση αιτιολόγησης μιας βλαπτικής απόφασης αποσκοπεί αφενός να παράσχει στον ενδιαφερόμενο τις αναγκαίες ενδείξεις για το αν η απόφαση είναι ή δεν είναι βάσιμη και αφετέρου να καταστήσει δυνατό τον δικαστικό έλεγχο. Όσον αφορά τις αποφάσεις εξεταστικής επιτροπής διαγωνισμού, αυτή η υποχρέωση πρέπει πάντως να συνδυάζεται με την τήρηση του απορρήτου που ισχύει για τις εργασίες της εξεταστικής επιτροπής βάσει του άρθρου 6 του παραρτήματος III του ΚΥΚ. Η τήρηση του απορρήτου αυτού αντιτίθεται τόσο στη δημοσιοποίηση της στάσης οποιουδήποτε μέλους των εξεταστικών επιτροπών όσο και στην αποκάλυψη κάθε στοιχείου που έχει σχέση με εκτιμήσεις προσωπικού ή συγκριτικού χαρακτήρα σχετικά με τους υποψηφίους. Η υποχρέωση αιτιολόγησης των αποφάσεων των εξεταστικών επιτροπών πρέπει, υπό τις συνθήκες αυτές, να λαμβάνει υπόψη τη φύση των εν λόγω εργασιών, οι οποίες, κατά κανόνα, περιλαμβάνουν δύο τουλάχιστον διακεκριμένα στάδια, ήτοι, πρώτον, την εξέταση των αιτήσεων συμμετοχής, προκειμένου να επιλεγούν οι υποψήφιοι στους οποίους θα επιτραπεί να μετάσχουν στον διαγωνισμό, και, δεύτερον, την εξέταση των προσόντων των υποψηφίων για την προς πλήρωση θέση, ώστε να καταρτιστεί πίνακας επιτυχόντων. Το δεύτερο στάδιο των εργασιών της εξεταστικής επιτροπής του διαγωνισμού είναι πρωτίστως συγκριτικής φύσης και, ως εκ τούτου, καλύπτεται από το απόρρητο που είναι σύμφυτο με τις εργασίες αυτές. Τα κριτήρια διόρθωσης που καθορίζει η εξεταστική επιτροπή πριν από τις δοκιμασίες αποτελούν αναπόσπαστο μέρος των συγκριτικής φύσης εκτιμήσεων στις οποίες προβαίνει η εξεταστική επιτροπή ως προς τα προσόντα των υποψηφίων. Επομένως, τα κριτήρια αυτά καλύπτονται από το απόρρητο των διαβουλεύσεων όπως ακριβώς και οι εκτιμήσεις της εξεταστικής επιτροπής. Οι συγκριτικής φύσης εκτιμήσεις στις οποίες προβαίνει η εξεταστική επιτροπή αποτυπώνονται στους βαθμούς με τους οποίους η τελευταία βαθμολογεί τους υποψηφίους. Οι βαθμοί αυτοί αποτελούν την έκφραση των αξιολογικών κρίσεων που διατυπώνονται για καθένα από αυτούς. Με δεδομένο ότι για τις εργασίες της εξεταστικής επιτροπής ισχύει το απόρρητο, η γνωστοποίηση των βαθμών που έλαβε ο υποψήφιος στις διάφορες δοκιμασίες συνιστά επαρκή αιτιολόγηση των αποφάσεων της εξεταστικής επιτροπής. Η αιτιολόγηση αυτή δεν θίγει τα δικαιώματα των υποψηφίων.

Εξάλλου, η εξεταστική επιτροπή, αν ληφθεί υπόψη η ευρεία εξουσία εκτίμησης που έχει κατά την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των δοκιμασιών του διαγωνισμού, δεν υποχρεούται, κατά την αιτιολόγηση της αποτυχίας ενός υποψηφίου σε μια δοκιμασία, να διευκρινίζει ποιες απαντήσεις του υποψηφίου κρίθηκαν ανεπαρκείς ή να εξηγεί γιατί οι απαντήσεις αυτές κρίθηκαν ανεπαρκείς. Αυτός ο

βαθμός αιτιολόγησης δεν είναι αναγκαίος προκειμένου να μπορεί ο δικαστής της Ένωσης να ασκήσει τον δικαστικό έλεγχο και, κατά συνέπεια, προκειμένου ο υποψήφιος να έχει τη δυνατότητα να κρίνει αν είναι σκόπιμο να υποβάλει διοικητική ένσταση ή, ενδεχομένως, να ασκήσει προσφυγή.

(βλ. σκέψεις 91 έως 93 και 115)

Παραπομπή:

ΔΕΕ: 4 Ιουλίου 1996, C-254/95 P, Κοινοβούλιο κατά Innamorati, σκέψη 29

ΓΔΕΕ: 14 Ιουλίου 1995, T-291/94, Pimley-Smith κατά Επιτροπής, σκέψεις 63 και 64· 27 Μαρτίου 2003, T-33/00, Martínez Rágame κ.λπ. κατά Επιτροπής, σκέψη 48· 19 Φεβρουαρίου 2004, T-19/03, Κωνσταντοπούλου κατά Δικαστηρίου, σκέψεις 33 και 34

ΔΔΔΕΕ: Dragoman κατά Επιτροπής, προαναφερθείσα, σκέψη 63 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία

4. Οι εκτιμήσεις στις οποίες προβαίνει η εξεταστική επιτροπή του διαγωνισμού, όταν αξιολογεί τις γνώσεις και ικανότητες των υποψηφίων, συνιστούν έκφραση αξιολογικής κρίσης όσον αφορά την επίδοση κάθε υποψηφίου στη συγκεκριμένη δοκιμασία και εντάσσονται στην ευρεία εξουσία εκτίμησης της εξεταστικής επιτροπής. Δεν υπόκεινται στον έλεγχο του κοινοτικού δικαστή παρά μόνο σε περίπτωση προφανούς παράβασης των κανόνων που διέπουν τις εργασίες της εξεταστικής επιτροπής. Πράγματι, το Δικαστήριο ΔΔ δεν μπορεί δύναται να υποκαθιστά την εκτίμηση της εξεταστικής επιτροπής του διαγωνισμού με τη δική του.

(βλ. σκέψη 109)

Παραπομπή:

ΓΔΕΕ: Giannini κατά Επιτροπής, προαναφερθείσα, σκέψη 275

5. Ακόμη και αν η δεύτερη και η τρίτη παράταση της ισχύος της σύμβασης ενός έκτακτου υπαλλήλου που εμπίπτει στο άρθρο 2, στοιχείο β', του ΚΛΠ έχουν πραγματοποιηθεί κατά παράβαση του άρθρου 8, δεύτερο εδάφιο, του ΚΛΠ αυτού, η παράβαση αυτή δεν συνεπάγεται τη μετατροπή αυτής της σύμβασης ορισμένου χρόνου σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Από το γράμμα του άρθρου 8, δεύτερο εδάφιο, του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού προκύπτει πράγματι σαφώς ότι η σύμβαση πρόσληψης έκτακτου υπαλλήλου κατά το άρθρο 2, στοιχείο β', του ΚΛΠ αυτού δεν μπορεί να είναι παρά μόνο προσωρινή και ότι δεν προβλέπεται η μετατροπή αυτής της σύμβασης ορισμένου χρόνου σε σύμβαση αορίστου χρόνου.

(βλ. σκέψη 130)

6. Όσον αφορά τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνεται σε παράρτημα της οδηγίας 1999/70 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, και ειδικότερα τη ρήτρα 5, σημείο 1, της εν λόγω συμφωνίας, ο νομοθέτης της Ένωσης, κατά την άσκηση της νομοθετικής εξουσίας που έχει για να καθορίζει το καθεστώς που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού, και η αρμόδια για τη σύναψη των συμβάσεων πρόσληψης αρχή, κατά την άσκηση της ευρείας διακριτικής ευχέρειας που έχει στο πλαίσιο που έχουν ορίσει οι διατάξεις του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού, οφείλουν, όταν θεσπίζουν ή εφαρμόζουν τους κανόνες που διέπουν τις σχέσεις μεταξύ της Ένωσης και των μη μόνιμων υπαλλήλων της, να αποτρέπουν τις καταχρήσεις δικαιώματος που θα μπορούσαν να οφείλονται στη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων πρόσληψης για ορισμένο χρόνο.

Μολονότι ο νομοθέτης οφείλει να αποτρέπει με αποτελεσματικό τρόπο την καταχρηστική σύναψη από την αρμόδια για τη σύναψη των συμβάσεων πρόσληψης αρχή διαδοχικών συμβάσεων πρόσληψης για ορισμένο χρόνο, παρά ταύτα ο νομοθέτης αυτός έχει, βάσει του άρθρου 288, δεύτερο εδάφιο, ΣΛΕΕ,

πλήρη ελευθερία επιλογής των καταλληλότερων προς τούτο τύπων και μέσων. Επομένως, η τήρηση της υποχρέωσης αυτής δεν επιβάλλει να προβλέπεται η μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, τουλάχιστον όταν η σχετική ρύθμιση προβλέπει μέτρα προοριζόμενα να αποτρέψουν με αποτελεσματικό τρόπο την καταχρηστική σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, καθώς και μέτρα που παρέχουν τη δυνατότητα επιβολής των ενδεδειγμένων κυρώσεων για τις καταχρήσεις αυτές, εξαλείφοντας τις ζημιολογικές συνέπειες που έχει υποστεί ο ενδιαφερόμενος.

Το άρθρο 8, δεύτερο εδάφιο, του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού, αφού προβλέπει ένα από τα μέτρα που απαριθμούνται στη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού και αφού το γεγονός ότι δεν προβλέπονται άλλα μέτρα δεν εμποδίζει την επιβολή κυρώσεων για τις καταχρήσεις αυτές, δεν θίγει τους σκοπούς και τις ελάχιστες απαιτήσεις της συμφωνίας-πλαisiού.

(βλ. σκέψεις 136 έως 140)

Παραπομπή:

ΓΔΕΕ: 21 Σεπτεμβρίου 2011, T-325/09 P, Adjemian κ.λπ. κατά Επιτροπής, σκέψεις 58, 61 και 66

7. Η διοίκηση έχει ευρεία εξουσία εκτίμησης για την ανανέωση της σύμβασης, καθώς και για την οργάνωση των υπηρεσιών της σε συνάρτηση με την αποστολή που της έχει ανατεθεί και για την τοποθέτηση του προσωπικού που διαθέτει προς εκπλήρωση της αποστολής αυτής, υπό τον όρο ωστόσο ότι η τοποθέτηση αυτή γίνεται προς το συμφέρον της υπηρεσίας και τηρουμένης της αντιστοιχίας των διαφόρων θέσεων. Επομένως, ο δικαστικός έλεγχος πρέπει να περιορίζεται στο ζήτημα αν η διοίκηση, λαμβανομένων υπόψη των μεθόδων που ακολούθησε και των λόγων επί των οποίων στήριξε την εκτίμησή της, κινήθηκε εντός μη αμφισβητήσιμων ορίων ή, αντίθετα, χρησιμοποίησε την εξουσία της κατά τρόπο προδήλως εσφαλμένο.

Ένα σφάλμα δεν μπορεί όμως να χαρακτηριστεί ως πρόδηλο παρά μόνον όταν μπορεί να γίνει αντιληπτό ευχερώς και να εντοπιστεί με βεβαιότητα κατ' εφαρμογή των κριτηρίων από τα οποία ο νομοθέτης έχει εξαρτήσει την άσκηση από τη διοίκηση της εξουσίας εκτίμησης που έχει. Κατά συνέπεια, η διαπίστωση πρόδηλου σφάλματος της διοίκησης κατά την εκ μέρους της εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών, σφάλματος ικανού να επισύρει την ακύρωση της απόφασης που έχει ληφθεί βάσει της εκτίμησης αυτής, προϋποθέτει ότι τα αποδεικτικά στοιχεία, το βάρος προσκόμισης των οποίων φέρει ο προσφεύγων, αρκούν για να αναιρείται το εύλογο των εκτιμήσεων της διοίκησης.

(βλ. σκέψεις 152 και 153)

Παραπομπή:

ΓΔΕΕ: 12 Δεκεμβρίου 1996, T-380/94, AIUFFASS και AKT κατά Επιτροπής, σκέψη 59· 12 Φεβρουαρίου 2008, T-289/03, BUPA κ.λπ. κατά Επιτροπής, σκέψη 221

ΔΔΔΕΕ: 24 Μαρτίου 2011, F-104/09, Canga Fano κατά Συμβουλίου, σκέψη 35, κατά της οποίας εκκρεμεί αίτηση αναιρέσεως ενώπιον του Γενικού Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υπόθεση T-281/11 P· 13 Ιουνίου 2012, F-105/11, Davids κατά Επιτροπής, σκέψη 38 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία

8. Το καθήκον αρωγής της διοίκησης έναντι των υπαλλήλων της, καθώς και η αρχή της χρηστής διοίκησης, επιβάλλει κυρίως στην αρμόδια αρχή, όταν αποφάινεται σχετικά με την κατάσταση ενός μόνιμου ή μη μόνιμου υπαλλήλου, την υποχρέωση να εξετάζει το σύνολο των στοιχείων που ενδέχεται να επηρεάσουν την απόφασή της και να λαμβάνει υπόψη, κατά την εξέταση αυτή, όχι μόνο το συμφέρον της υπηρεσίας αλλά και το συμφέρον του ενδιαφερόμενου υπαλλήλου.

Η διοίκηση δεν υποχρεούται συναφώς να προτείνει στον έκτακτο υπάλληλο του οποίου η επαγγελματική απόδοση έχει κριθεί ανεπαρκής την τοποθέτησή του σε νέα θέση. Κατά μείζονα λόγο, η διοίκηση δεν υποχρεούται να ανανεώσει τη σύμβαση του έκτακτου υπαλλήλου του οποίου η επαγγελματική απόδοση έχει κριθεί ανεπαρκής.

Συγκεκριμένα, μολονότι το καθήκον αρωγής συνεπάγεται ότι η αρμόδια αρχή, όταν εκτιμά το συμφέρον της υπηρεσίας, υποχρεούται να εξετάζει το σύνολο των στοιχείων που ενδέχεται να επηρεάσουν την απόφασή της, και κυρίως το συμφέρον του ενδιαφερόμενου υπαλλήλου, η συνεκτίμηση του προσωπικού συμφέροντος του υπαλλήλου αυτού δεν μπορεί να φθάνει μέχρι την αφαίρεση από την αρμόδια αρχή της δυνατότητάς της να μην ανανεώσει, παρά την αντίθεση του υπαλλήλου αυτού, μια σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, εφόσον το απαιτεί το συμφέρον της υπηρεσίας.

(βλ. σκέψεις 166 έως 168)

Παραπομπή:

ΓΔΕΕ: 6 Φεβρουαρίου 2003, T-7/01, Pyres κατά Επιτροπής, σκέψεις 51 και 87

ΔΔΔΕΕ: 27 Νοεμβρίου 2008, F-35/07, Klug κατά ΕΟΦ, σκέψεις 67 και 79 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία· 7 Ιουλίου 2010, F-116/07, F-13/08 και F-31/08, Tomas κατά Κοινοβουλίου, σκέψη 166· 4 Φεβρουαρίου 2011, F-54/10, Verheyden κατά Επιτροπής, σκέψη 37

9. Το άρθρο 24 της οδηγίας 2006/54, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, πρέπει να ερμηνευθεί υπό το φως του σκοπού της οδηγίας, ο οποίος συνίσταται, σύμφωνα με το άρθρο 1 της οδηγίας αυτής, στη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Κατά συνέπεια, ο σκοπός αυτός περιλαμβάνει την προστασία από τα αντίποινα που θα μπορούσε να λάβει ο εργοδότης κατόπιν της καταγγελίας ή προσφυγής στη δικαιοσύνη που θα αποσκοπούσε στην επιβολή της υποχρέωσης τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

(βλ. σκέψη 184)