



Jurisprudentie

ARREST VAN HET GERECHT VOOR AMBTENARENZAKEN VAN DE EUROPESE UNIE (Tweede kamer)
11 juli 2012

Zaak F-85/10

AI
tegen
Hof van Justitie van de Europese Unie

„Openbare dienst — Tijdelijk functionarissen — Intern vergelijkend onderzoek — Uitsluiting van vergelijkend onderzoek na voor eerste schriftelijk examen verkregen uitslag — Heronderzoek — Gelijke behandeling — Herkwalificatie van overeenkomst voor bepaalde tijd als overeenkomst voor onbepaalde tijd — Niet-verlenging van overeenkomst van tijdelijk functionaris voor bepaalde tijd — Beroep tot nietigverklaring — Beroep tot schadevergoeding”

Betreft: Beroep, ingesteld krachtens artikel 270 VWEU, van toepassing op het EGA-Verdrag op grond van artikel 106 bis ervan, waarbij AI in het bijzonder vraagt om, ten eerste, nietigverklaring van het besluit waarbij de jury van intern vergelijkend onderzoek op de grondslag van examens nr. CJ 12/09, georganiseerd door het Hof, hem niet het voor het eerste verplichte schriftelijke examen vereiste minimum van 20 punten heeft gegeven en, ten tweede, nietigverklaring van het besluit van het Hof om zijn overeenkomst van tijdelijk functionaris niet te verlengen alsmede om veroordeling van het Hof tot betaling van een vergoeding voor de materiële en de immateriële schade die hij zou hebben geleden.

Beslissing: Het beroep wordt verworpen. AI draagt zijn eigen kosten en wordt verwezen in de kosten van het Hof.

Samenvatting

1. *Ambtenaren — Vergelijkend onderzoek — Jury — Samenstelling — Voldoende stabiliteit om coherente beoordeling van kandidaten te verzekeren*
(Ambtenarenstatuut, bijlage III, art. 3)

2. *Ambtenaren — Vergelijkend onderzoek — Beginsel van onpartijdigheid van jury — Jurylid en kandidaat die elkaar kennen — Gevaar van belangenconflict in geval van bestaan van professionele relatie tussen jurylid en kandidaat — Geen*
(Ambtenarenstatuut, art. 11 bis)

3. *Ambtenaren — Vergelijkend onderzoek — Jury — Afwijzing van sollicitatie — Motiveringsplicht — Omvang — Eerbiediging van geheim van werkzaamheden*
(Ambtenarenstatuut, bijlage III, art. 6)

4. *Ambtenaren — Vergelijkend onderzoek — Beoordeling van geschiktheid van kandidaten — Beoordelingsvrijheid van jury — Rechterlijke toetsing — Grenzen (Ambtenarenstatuut, bijlage III)*

5. *Ambtenaren — Tijdelijk functionarissen — Tijdelijk functionarissen in de zin van artikel 2, sub b, van de Regeling andere personeelsleden — Verlenging na eerste verlenging van overeenkomst voor bepaalde tijd — Herkwalificatie van overeenkomst voor bepaalde tijd als overeenkomst voor onbepaalde tijd — Uitgesloten (Regeling andere personeelsleden, art. 2, sub b, en 8, tweede alinea)*

6. *Ambtenaren — Regeling andere personeelsleden — Maatregelen ter voorkoming van misbruik als gevolg van gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd — Totale maximumduur van opeenvolgende overeenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd — Sanctie voor misbruik van dergelijke overeenkomsten — Geen schending van doelstellingen en minimumvoorschriften van de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (Art. 288, tweede alinea, VWEL; Regeling andere personeelsleden, art. 2, sub b, en 8, tweede alinea; richtlijn 1999/70 van de Raad, bijlage, clause 5, punt 1)*

7. *Ambtenaren — Tijdelijk functionarissen — Aanwerving — Verlenging van overeenkomst voor bepaalde tijd — Beoordelingsbevoegdheid van administratie — Rechterlijke toetsing — Grenzen — Kennelijk onjuiste beoordeling — Begrip (Regeling andere personeelsleden, art. 8 en 47, lid 1, sub b)*

8. *Ambtenaren — Tijdelijk functionarissen — Aanwerving — Verlenging van overeenkomst voor bepaalde tijd — Beoordelingsbevoegdheid van administratie — Op administratie rustende zorgplicht — Inaanmerkingneming van belangen van betrokken functionaris (Regeling andere personeelsleden, art. 47)*

9. *Sociale politiek — Mannelijke en vrouwelijke werknemers — Toegang tot arbeidsproces en arbeidsvoorwaarden — Gelijke behandeling — Richtlijn 2006/54 — Bescherming tegen represaillemaatregelen — Werkingssfeer (Richtlijn 2006/54 van het Europees Parlement en de Raad, art. 1 en 24)*

1. Indien de voltallige vaste jury bij elk examen aanwezig was, heeft met de aanwezigheid van een vervangend lid geen rekening te worden gehouden om de stabiliteit van de samenstelling van een jury van een vergelijkend onderzoek te beoordelen. Die stabiliteit is verzekerd wanneer alle vaste juryleden betrokken waren bij de correctie van de schriftelijke examens, het verloop van de mondelinge examens en het beraad over die examens.

(cf. punt 59)

Referentie:

Gerecht van eerste aanleg: 7 februari 2002, Felix/Commissie, T-193/00, punt 37

2. Dat een lid van een jury van een vergelijkend onderzoek en een kandidaat elkaar kennen volstaat op zich niet om aan te tonen dat dit lid „een persoonlijk belang, met name van familiale of financiële aard”, heeft in de zin van artikel 11 bis van het Statuut, dat als zodanig zijn onpartijdigheid in geding zou kunnen brengen. Het feit dat een jurylid van een vergelijkend onderzoek één van de kandidaten persoonlijk kent, betekent immers niet noodzakelijkerwijs dat dit lid een gunstig vooroordeel over de prestatie van die kandidaat heeft.

De deelneming van een jurylid van een vergelijkend onderzoek aan de beoordeling van een kandidaat die binnen dezelfde eenheid of dezelfde directie als het jurylid werkt of heeft gewerkt, betekent op zich niet dat de onafhankelijkheid en daarmee de onpartijdigheid van dat lid in gevaar is.

(cf. punten 80 en 81)

Referentie:

Gerecht van eerste aanleg: 12 maart 2008, Giannini/Commissie, T-100/04, punt 223

Gerecht voor ambtenarenzaken: 30 april 2008, Dragoman/Commissie, F-16/07, punt 41

3. De verplichting om een bezwarend besluit te motiveren heeft tot doel, enerzijds, de belanghebbende de nodige gegevens te verschaffen om te beoordelen of het besluit al dan niet gegrond is en, anderzijds, het rechterlijk toezicht mogelijk te maken. Wat de besluiten van een jury van een vergelijkend onderzoek betreft, moet deze motiveringsplicht evenwel in overeenstemming worden gebracht met de inachtneming van het beginsel dat de werkzaamheden van de jury op grond van artikel 6 van bijlage III bij het Statuut geheim zijn. De eerbiediging van dit geheim brengt mee dat de opvattingen van de individuele juryleden niet ruchtbaar mogen worden en dat gegevens, verband houdende met beoordelingen, de kandidaten persoonlijk dan wel in vergelijking met andere kandidaten betreffende, niet aan de openbaarheid mogen worden prijsgegeven. In die omstandigheden moet het vereiste van motivering van de besluiten van de jury van een vergelijkend onderzoek rekening houden met de aard van de betrokken werkzaamheden, die in de regel ten minste twee verschillende fasen omvatten, namelijk in de eerste plaats het onderzoek van de sollicitaties om de kandidaten te selecteren die tot het vergelijkend onderzoek worden toegelaten, en in de tweede plaats het onderzoek naar de bekwaamheden van de kandidaten voor het te vervullen ambt, teneinde een lijst van geschikte kandidaten op te stellen. De tweede fase van die werkzaamheden is vooral vergelijkend van aard en wordt uit dien hoofde gedekt door het geheim der werkzaamheden. De door de jury vóór het examen vastgestelde correctiecriteria maken deel uit van de door haar verrichte vergelijking van de respectieve verdiensten van de kandidaten. Deze criteria vallen derhalve, net als de beoordelingen van de jury, onder het geheim van de beraadslagingen. De vergelijkende beoordelingen van de jury komen tot uitdrukking in de cijfers die zij aan de kandidaten toekent. Deze cijfers drukken de over elk van de kandidaten uitgebrachte waardeoordelen uit. Gelet op de regel dat de werkzaamheden van de jury geheim zijn, vormt de mededeling van de voor de verschillende examens behaalde cijfers een toereikende motivering van de besluiten van de jury. Een dergelijke motivering schaadt de rechten van de kandidaten niet.

Gelet op de ruime beoordelingsbevoegdheid waarover een jury van een vergelijkend onderzoek beschikt om de resultaten van de examens ervan te beoordelen, is zij niet gehouden in de motivering van het besluit houdende vaststelling dat een kandidaat niet is geslaagd voor een examen, te preciseren welke antwoorden van de kandidaten onvoldoende zijn bevonden of uit leggen waarom deze antwoorden onvoldoende zijn bevonden. Een dergelijke mate van motivering is niet nodig om de Unierechter in staat te stellen zijn rechterlijk toezicht uit te oefenen en, dientengevolge, om de kandidaat in staat te stellen de opportuniteit van de indiening van een klacht of, eventueel, de instelling van beroep te beoordelen.

(cf. punten 91-93 en 115)

Referentie:

Hof: 4 juli 1996, Parlement/Innamorati, C-254/95 P, punt 29

Gerecht van eerste aanleg: 14 juli 1995, Pimley-Smith/Commissie, T-291/94, punten 63 en 64; 27 maart 2003, Martínez Páramo e.a./Commissie, T-33/00, punt 48; 19 februari 2004, Konstantopoulou/Hof van Justitie, T-19/03, punten 33 en 34

Gerecht voor ambtenarenzaken: Dragoman/Commissie, reeds aangehaald, punt 63, en aangehaalde rechtspraak

4. De beoordeling van een jury van een vergelijkend onderzoek van de kennis en de geschiktheid van de kandidaten vormt een waardeoordeel over de prestatie van de kandidaat bij het examen en valt binnen de ruime beoordelingsbevoegdheid van de jury. Deze kan door de rechter alleen worden getoetst bij kennelijke schending van de regels die de jurywerkzaamheden beheersen. Het staat immers niet aan het Gerecht om zijn eigen oordeel in de plaats van dat van de jury van een vergelijkend onderzoek te stellen.

(cf. punt 109)

Referentie:

Gerecht van eerste aanleg: Giannini/Commissie, reeds aangehaald, punt 275

5. Ook al heeft de tweede en de derde verlenging van een overeenkomst van tijdelijk functionaris in de zin van artikel 2, sub b, van de Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden plaatsgevonden in strijd met artikel 8, tweede alinea, van die Regeling, dit heeft niet tot gevolg dat die overeenkomst voor bepaalde tijd wordt omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Uit de bewoordingen van artikel 8, tweede alinea, van die Regeling blijkt immers duidelijk dat de aanstellingsovereenkomst als tijdelijk functionaris in de zin van artikel 2, sub b, van die Regeling alleen tijdelijk kan zijn en dat de omzetting van die overeenkomst voor bepaalde tijd in een overeenkomst voor onbepaalde tijd niet is voorzien.

(cf. punt 130)

6. Wat de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd betreft, welke als bijlage is opgenomen bij richtlijn 1999/70 betreffende de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, en met name clause 5, punt 1, van die overeenkomst, dienen de wetgever van de Unie bij de uitoefening van zijn wetgevende bevoegdheid om de Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden vast te stellen, en het tot het aangaan van aanstellingsovereenkomsten bevoegd gezag in de uitoefening van de ruime beoordelingsbevoegdheid waarover het binnen het door de bepalingen van die Regeling gegeven kader beschikt, bij de vaststelling of de uitvoering van regels die de betrekkingen tussen de Unie en haar personeelsleden beheersen misbruik van recht te voorkomen dat het gevolg kan zijn van het gebruik van opeenvolgende aanstellingsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Ook al dient de wetgever misbruik van opeenvolgende aanstellingsovereenkomsten voor bepaalde tijd door het tot het aangaan van aanstellingsovereenkomsten bevoegd gezag doeltreffend te verhinderen, dit neemt niet weg dat hij op grond van artikel 288, tweede alinea, VWEU volledig vrij is om de vormen en middelen te kiezen die daarvoor het meest geschikt zijn. De nakoming van deze verplichting houdt dus niet de plicht in om te voorzien in de omzetting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in overeenkomsten voor onbepaalde tijd, althans wanneer de betrokken regeling maatregelen bevat die bestemd zijn om misbruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd doeltreffend te voorkomen alsmede maatregelen waardoor dergelijk misbruik naar behoren bestraft kan worden, waarbij de schadelijke gevolgen die de betrokkene heeft ondervonden ongedaan worden gemaakt.

Aangezien artikel 8, tweede alinea, van de Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden voorziet in één van de in clausule 5 van de raamovereenkomst genoemde maatregelen en het ontbreken van andere maatregelen niet verhindert dat eventueel misbruik wordt bestraft, is het niet in strijd met de doelstellingen en de minimumvoorschriften van de raamovereenkomst.

(cf. punten 136-140)

Referentie:

Gerecht van de Europese Unie: 21 september 2011, Adjemian e.a./Commissie, T-325/09 P, punten 58, 61 en 66

7. De administratie beschikt over een ruime beoordelingsbevoegdheid op het gebied van de verlenging van overeenkomsten alsmede om haar diensten te organiseren in overeenstemming met de taken die haar zijn toevertrouwd en om met het oog daarop het haar ter beschikking staande personeel tewerk te stellen, met dien verstande evenwel dat deze tewerkstelling in het belang van de dienst moet zijn en dat de gelijkwaardigheid van de ambten moet worden geëerbiedigd. De controle van de rechter moet zich dus beperken tot de vraag of de administratie, gelet op de wegen en middelen die haar tot haar beoordeling hebben kunnen brengen, binnen aanvaardbare grenzen is gebleven en haar bevoegdheid niet kennelijk onjuist heeft gebruikt.

Een fout kan echter alleen als een kennelijke fout worden aangemerkt, wanneer deze gemakkelijk te herkennen en te ontdekken is aan de hand van criteria waarvan de wetgever de uitoefening door de administratie van haar beoordelingsbevoegdheid afhankelijk heeft willen stellen. De vaststelling dat de administratie bij de beoordeling van de feiten een kennelijke fout heeft gemaakt die de nietigverklaring van het op basis van die beoordeling vastgestelde besluit kan rechtvaardigen, veronderstelt dus dat het bewijsmateriaal, dat door de verzoeker geleverd moet worden, voldoende is om de beoordelingen van de administratie hun plausibiliteit te ontnemen.

(cf. punten 152 en 153)

Referentie:

Gerecht van eerste aanleg: 12 december 1996, AIUFFASS en AKT/Commissie, T-380/94, punt 59; 12 februari 2008, BUPA e.a./Commissie, T-289/03, punt 221

Gerecht voor ambtenarenzaken: 24 maart 2011, Canga Fano/Raad, F-104/09, punt 35, waartegen hogere voorziening is ingesteld bij het Gerecht van de Europese Unie, zaak T-281/11 P; 13 juni 2012, Davids/Commissie, F-105/11, punt 38, en aangehaalde rechtspraak

8. De zorgplicht van de administratie ten opzichte van haar personeel en het beginsel van behoorlijk bestuur brengen met name mee dat het bevoegd gezag bij zijn beslissing over de situatie van een ambtenaar of functionaris alle elementen in aanmerking neemt die zijn besluit kunnen beïnvloeden, en daarbij niet alleen rekening houdt met het belang van de dienst, maar ook met dat van de betrokken ambtenaar of functionaris.

De administratie is niet verplicht om een tijdelijk functionaris wiens prestaties onvoldoende worden geacht een nieuwe tewerkstelling voor te stellen. De administratie is nog minder verplicht om de overeenkomst te verlengen van een tijdelijk functionaris wiens prestaties onvoldoende zijn geacht.

Wanneer het bevoegd gezag het dienstbelang beoordeelt dient het weliswaar rekening te houden met alle elementen die zijn besluit kunnen beïnvloeden, met name het belang van de betrokken functionaris, doch de inaanmerkingneming van zijn persoonlijk belang kan echter niet betekenen dat het dat gezag verboden wordt, een overeenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen, wanneer het belang van de dienst dit vereist, ook al verzet die functionaris zich hiertegen.

(cf. punten 166-168)

Referentie:

Gerecht van eerste aanleg: 6 februari 2003, Pyres/Commissie, T-7/01, punten 51 en 87

Gerecht voor ambtenarenzaken: 27 november 2008, Klug/EMEA, F-35/07, punten 67 en 79, en aangehaalde rechtspraak; 7 juli 2010, Tomas/Parlement, F-116/07, F-13/08 en F-31/08, punt 166; 4 februari 2011, Verheyden/Commissie, F-54/10, punt 37

9. Artikel 24 van richtlijn 2006/54, betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, moet worden uitgelegd in het licht van het doel van de richtlijn, dat volgens artikel 1 van de richtlijn bestaat in het verzekeren van de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep. Het beoogt derhalve bescherming te bieden tegen represaillemaatregelen die de werkgever treft in reactie op klachten of procedures om het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep te doen naleven.

(cf. punt 184)