



Rättsfallssamlingen

DOM AV EUROPEISKA UNIONENS PERSONALDOMSTOL (andra avdelningen)
den 11 juli 2012

Mål F-85/10

AI
mot
Europeiska unionens domstol

”Personalmål — Tillfälligt anställda — Internt uttagningsprov — Utestängning från uttagningsprovet till följd av resultatet på det första skriftliga provet — Omprövning — Likabehandling — Omvandling av visstidsanställning till tillsvidareanställning — Beslut att inte förlänga ett tidsbegränsat anställningsavtal — Talan om ogiltigförklaring — Skadeståndstalan”

Saken: Talan enligt artikel 270 FEUF, vilken är tillämplig på Euratomfördraget enligt dess artikel 106a, i vilken AI i huvudsak har yrkat dels att personaldomstolen ska ogiltigförklara det beslut som fattats av uttagningskommittén för domstolens interna uttagningsförfarande på grundval av prov nr CJ 12/09 att inte tilldela AI de minst 20 poäng som krävs för att bli godkänd på det första skriftliga provet, dels ogiltigförklara beslutet att inte förnya sökandens anställningsavtal som kontraktsanställd, samt förplikta domstolen att betala AI skadestånd för de materiella och ideella skador AI uppger sig ha lidit.

Avgörande: Talan ogillas. AI ska bära sina rättegångskostnader och ersätta de rättegångskostnader som Europeiska unionens domstol har haft.

Sammanfattning

- 1. Tjänstemän — Uttagningsprov — Uttagningskommitté — Sammansättning — Tillräckligt konstant sammansättning för att garantera en enhetlig betygsättning av de sökande (Tjänsteföreskrifterna, bilaga III, artikel 3)*
- 2. Tjänstemän — Uttagningsprov — Principen om uttagningskommitténs opartiskhet — En medlem av uttagningskommittén känner personligen en sökande — Risk för intressekonflikt vid yrkesrelationer mellan en medlem av uttagningskommittén och sökanden — Föreligger inte (Tjänsteföreskrifterna, artikel 11a)*
- 3. Tjänstemän — Uttagningsprov — Uttagningskommitté — Avslag av en ansökan — Motiveringsskyldighet — Räckvidd — Iakttagande av kravet på att uttagningskommitténs arbete ska vara hemligt (Tjänsteföreskrifterna, bilaga III, artikel 6)*

4. *Tjänstemän — Uttagningsprov — Bedömning av de sökandes lämplighet — Uttagningskommitténs utrymme för skönmässig bedömning — Domstolsprövning — Gränser (Tjänsteföreskrifterna, bilaga III)*

5. *Tjänstemän — Tillfälligt anställda — Tillfälligt anställda som omfattas av artikel 2 a i anställningsvillkoren för övriga anställda — Förnyelse efter en första förlängning av det tidsbegränsade anställningsavtalet — Omvandling av tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning — Ej möjlig (Anställningsvillkoren för övriga anställda, artiklarna 2 b och 8.2)*

6. *Tjänstemän — Anställningsvillkoren för övriga anställda — Åtgärder till förhindrande av att på varandra följande visstidsanställningskontrakt missbrukas — Längsta tillåtna tid för på varandra följande tidsbegränsade anställningsavtal eller anställningsförhållanden — Beivrande av missbruk av sådana avtal — Syftet med och minimiföreskrifterna i ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP äventyras inte (Artikel 288 andra stycket FEUF; Anställningsvillkoren för övriga anställda, artiklarna 2 b och 8.2; Rådets direktiv 1999/70, bilaga, klausul 5.1)*

7. *Tjänstemän — Tillfälligt anställda — Rekrytering — Förnyelse av tidsbegränsat anställningsavtal — Administrationens utrymme för skönmässig bedömning — Domstolsprövning — Gränser — Uppenbart oriktig bedömning — Begrepp (Anställningsvillkoren för övriga anställda, artiklarna 8 och 47.1 b)*

8. *Tjänstemän — Tillfälligt anställda — Rekrytering — Förnyelse av tidsbegränsat anställningsavtal — Administrationens utrymme för skönmässig bedömning — Administrationens omsorgsplikt — Beaktande av den anställdes intressen (Anställningsvillkor för övriga anställda, artikel 47)*

9. *Socialpolitik — Manliga och kvinnliga arbetstagare — Tillgång till anställning samt arbetsvillkor — Likabehandling — Direktiv 2006/54— Skydd mot repressalier — Tillämpningsområde (Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54, artiklarna 1 och 24)*

1. Närvaron av en suppleant ska inte beaktas vid bedömningen av huruvida uttagningskommitténs sammansättning varit tillräckligt konstant om uttagningskommittén i ordinarie sammansättning deltagit vad gäller varje prov. Stabiliteten i uttagningskommitténs sammansättning säkerställs när arbetet med rättningen av de skriftliga proven och genomförandet av de muntliga proven, samt de överläggningar som är förknippade med dessa prov, har genomförts av samtliga av uttagningskommitténs ordinarie medlemmar.

(se punkt 59)

Hänvisning till:

Förstainstansrätten: 7 februari 2002, Felix mot kommissionen, T-193/00, punkt 37

2. Det faktum att en medlem av uttagningskommittén känner en av de sökande räcker inte i sig för att denna medlem ska anses ha ett ”personligt intresse, till exempel av familjekaraktär eller av ekonomisk art” i den mening som avses i artikel 11a i tjänsteföreskrifterna, vilket som sådant skulle kunna påverka dennes opartiskhet. Det faktum att en medlem av uttagningskommittén personligen känner en av de sökande betyder nämligen inte nödvändigtvis att denne i förväg har en gynnsam uppfattning om sökandens prestation.

Den omständigheten att en medlem i uttagningskommittén deltar i utvärderingen av en sökande som arbetar eller har arbetat inom samma avdelning eller samma direktorat som denna medlem innebär följaktligen inte att det kan påverka hans oberoende ställning, och därmed hans opartiskhet.

(se punkterna 80 och 81)

Hänvisning till:

Förstainstansrätten: 12 mars 2008, *Giannini mot kommissionen*, T-100/04, punkt 223

Personaldomstolen: 30 april 2008, *Dragoman mot kommissionen*, F-16/07, punkt 41

3. Skyldigheten att motivera ett beslut som går någon emot har till syfte att göra det möjligt för unionsdomstolen att pröva beslutets lagenlighet och att ge den som berörs av beslutet kännedom om skälen för den vidtagna åtgärden så att denne kan tillvarata sina rättigheter och kan bedöma huruvida beslutet är välgrundat. När det gäller beslut av en uttagningskommitté ska motiveringsskyldigheten dock vägas mot skyldigheten att uppfylla de sekretesskrav som omgärdar uttagningskommitténs arbete enligt artikel 6 i bilaga III till tjänsteföreskrifterna. Denna sekretess hindrar spridning såväl av uttagningskommitténs medlemmars individuella ställningstaganden som av alla uppgifter som rör bedömningar som är personliga eller jämförande avseende provdeltagarna. Kravet på motivering av en uttagningskommittés beslut ska under dessa förhållanden bedömas med beaktande av det aktuella arbetets art. Detta arbete utförs i allmänhet i åtminstone två olika etapper, nämligen, för det första, en granskning av ansökningarna för att sortera ut de sökande som ska tillåtas att delta i uttagningsprovet och, för det andra, en bedömning av sökandenas lämplighet för den tjänst som ska tillsättas, i syfte att upprätta en förteckning över godkända sökande. Det andra stadiet i uttagningskommitténs arbete är framförallt av jämförande art och omfattas därför av den sekretess som hör till detta arbete. De kriterier för rättning som uttagningskommittén har antagit före proven utgör en integrerad del av den jämförande bedömning som uttagningskommittén gör avseende de sökandes respektive meriter. Dessa kriterier omfattas av överläggningssekretess på samma sätt som uttagningskommitténs bedömningar. Den jämförande undersökning som uttagningskommittén gör syns i de provresultat som den ger de sökande. Dessa är uttryck för den värdering som har getts var och en av dem. Med beaktande av den sekretess som ska omgärda uttagningskommitténs arbete utgör en underrättelse om det betyg som har erhållits i olika delprov en tillräcklig motivering av uttagningskommitténs beslut. En sådan motivering inskränker inte de sökandes rättigheter.

Uttagningskommittén förfogar över ett stort utrymme för skönsmässig bedömning när den bedömer provresultaten. Härav följer att en uttagningskommitté inte är skyldig att vid motiveringen av anledningen till att en sökande misslyckats i ett prov precisera vilka av sökandens svar som bedömts som otillräckliga eller förklara varför dessa svar bedömts som otillräckliga. En sådan motivering är inte nödvändig för att domstolen ska kunna utföra rättslig kontroll eller för att sökanden i enlighet härmed ska kunna bedöma lämpligheten av att framställa ett klagomål, eller i förevarande fall, väcka talan.

(se punkterna 91–93 och 115)

Hänvisning till:

Domstolen: 4 juli 1996, *Parlamentet mot Innamorati*, C-254/95 P, punkt 29

Förstainstansrätten: 14 juli 1995, *Pimley-Smith mot kommissionen*, T-291/94, punkterna 63 och 64; 27 mars 2003, *Martínez Páramo m.fl. mot kommissionen*, T-33/00, punkt 48; 19 februari 2004, *Konstantopoulou mot domstolen*, T-19/03, punkterna 33 et 34

Personaldomstolen: ovannämnda målet *Dragoman mot kommissionen*, punkt 63, och där angiven rättspraxis

4. De bedömningar som uttagningskommittén gör när den utvärderar sökandenas kunskaper och lämplighet är uttryck för ett värdeomdöme av varje sökandes prestation under provet och omfattas av uttagningskommitténs stora utrymme för skönsmässig bedömning. De kan endast underkastas unionsdomstolens kontroll om de bestämmelser som styr uttagningskommitténs arbete uppenbart har åsidosatts. Det åligger i själva verket inte personaldomstolen att ersätta uttagningskommitténs bedömning med sin egen.

(se punkt 109)

Hänvisning till:

Förstainstansrätten: ovannämnda målet *Giannini mot kommissionen*, punkt 275

5. Även om den andra och tredje förlängningen av anställningsavtalet för en i tillfälligt anställd i den mening som avses i artikel 2 b i anställningsvillkoren för övriga anställda skulle ha skett i strid med artikel 8 andra stycket i dessa anställningsvillkor skulle ett sådant åsidosättande inte medföra att visstidsanställningen omvandlades till tillsvidareanställning. Av ordalydelsen i artikel 8 andra stycket i anställningsvillkoren för övriga anställda framgår det nämligen klart att anställningen som tillfälligt anställd i den mening som avses i artikel 2 b i dessa anställningsvillkor endast kan vara tillfällig och att det inte föreskrivs något om en omvandling av denna anställning till en tillsvidareanställning.

(se punkt 130)

6. Angående ramavtalet om visstidsarbete, som återfinns i bilagan till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, och i synnerhet klausul 5.1 i detta ramavtal, gäller att lagstiftaren – i samband med att den utövar sina lagstiftningsbefogenheter för att anta anställningsvillkoren för övriga anställda – och myndigheten som är behörig att sluta anställningsavtal – i samband med att den utövar det stora utrymme för skönsmässig bedömning som den förfogar över, inom ramen för bestämmelserna i anställningsvillkoren – är skyldiga att, när de antar eller genomför regler som rör förhållandet mellan unionen och dess anställda, förhindra rättsmissbruk som kan följa av användningen av på varandra följande avtal om visstidsanställning.

Förvisso är lagstiftaren skyldig att på ett effektivt sätt hindra anställningsmyndigheten från att missbruka på varandra följande avtal om visstidsanställning. Enligt artikel 288 andra stycket FEUF är emellertid lagstiftaren fri att välja de former och de medel som är bäst lämpade i detta hänseende. Lagstiftaren måste således inte för att iaktta denna skyldighet föreskriva att avtalen om visstidsarbete ska omvandlas till avtal om tillsvidareanställning, i vart fall inte om det aktuella regelverket omfattar bestämmelser vilka syftar till att på ett effektivt sätt förebygga missbruk av på varandra följande visstidsanställningar samt bestämmelser som gör det möjligt att vidta vederbörliga sanktionsåtgärder med avseende på sådant missbruk, samt att undanröja den skada som den berörda personen lidit.

Eftersom artikel 8 andra stycket i anställningsvillkoren för övriga anställda föreskriver en av de åtgärder som räknas upp i klausul 5 i ramavtalet och avsaknaden av andra åtgärder inte förhindrar att eventuella missbruk beivras motverkar artikel 8 andra stycket i anställningsvillkoren för övriga anställda inte syftet med och minimiföreskrifterna i ramavtalet.

(se punkterna 136–140)

Hänvisning till:

Europeiska unionens tribunal: 21 september 2011, *Adjemian m.fl. mot kommissionen*, T-325/09 P, punkterna 58, 61 och 66

7. Administrationen har ett betydande utrymme för skönsmässig bedömning när den organiserar sin verksamhet för att fullgöra till den anförtrodda uppgifter och därvid placerar den personal som den har till sitt förfogande, dock under förutsättning att placeringen görs i tjänstens intresse och med iakttagande av tjänsternas likvärdighet. Domstolsprövningen ska således begränsas till en prövning av huruvida administrationen, med hänsyn till de tillvägagångssätt och skäl som kan ha lett fram till dess bedömning, har hållit sig inom gränser som inte kan kritiseras och inte har använt sin befogenhet på ett uppenbart felaktigt sätt.

En bedömning kan härvid anses uppenbart oriktig enbart när den lätt kan upptäckas mot bakgrund av de kriterier som lagstiftaren har avsett att uppställa för administrationens beslutsbefogenheter. För att det ska kunna fastställas att administrationen har gjort en sådan uppenbart oriktig bedömning av de faktiska omständigheterna som kan berättiga ogiltigförklaring av det angripna beslutet måste de bevis som det ankommer på sökanden att förebringa således vara tillräckliga för att den bedömning av de faktiska omständigheterna som administrationen gjort i sitt beslut ska förefalla orimlig.

(se punkterna 152 och 153)

Hänvisning till:

Förstainstansrätten: 12 december 1996, AIUFFASS och AKT mot kommissionen, T-380/94, punkt 59; 12 februari 2008, BUPA m.fl. mot kommissionen, T-289/03, punkt 221

Personaldomstolen: 24 mars 2011, Canga Fano mot rådet, F-104/09, punkt 35, som har överklagats till Europeiska unionens tribunal, mål T-281/11 P; 13 juni 2012, Davids mot kommissionen, F-105/11, punkt 38, och där angiven rättspraxis

8. Administrationens omsorgsplikt gentemot sina anställda, liksom principen om god förvaltningssed, innebär bland annat, att ett offentligt organ, som ska fatta beslut rörande en tjänsteman eller en anställds situation, ska beakta alla de omständigheter som kan inverka på beslutet och att det förutom tjänstens intresse även ska beakta den berörde tjänstemannen eller anställdes intressen.

Administrationen kan härvidlag inte vara skyldig att erbjuda en tillfälligt anställd en ny tjänst, när vederbörandes arbetsinsatser bedömts vara otillfredsställande. Än mindre kan administrationen vara skyldig att erbjuda en tillfälligt anställd en förlängd anställning när vederbörandes arbetsinsatser bedömts vara otillfredsställande.

Förvisso medför omsorgsplikten att myndigheten vid sin bedömning en tjänstens intresse ska beakta samtliga omständigheter som kan påverka dess beslut, och särskilt den anställdes intresse. Den omständigheten att hänsyn ska tas till den anställdes personliga intresse innebär emellertid inte att det är förbjudet för den behöriga myndigheten att inte förlänga ett tidsbegränsat anställningsavtal, mot den anställdes vilja, när det ligger i tjänstens intresse.

(se punkterna 166–168)

Hänvisning till:

Förstainstansrätten: 6 februari 2003, Pyres mot kommissionen, T-7/01, punkterna 51 och 87

Personaldomstolen: 27 november 2008, Klug mot EMEA, F-35/07, punkterna 67 och 79, och där angiven rättspraxis; 7 juli 2010, Tomas mot parlamentet, F-116/07, F-13/08 och F-31/08, punkt 166; 4 februari 2011, Verheyden mot kommissionen, F-54/10, punkt 37

9. Artikel 24 i direktiv 2006/54 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet ska tolkas mot bakgrund av direktivets syfte. Enligt artikel 1 i direktivet är detta att säkerställa att principen om lika möjligheter och likabehandling av

kvinnor och män i arbetslivet genomförs. Direktivet avser således att skydda mot repressalier från arbetsgivarens sida efter klagomål eller rättsförfaranden som syftar till att principen om likabehandling av män och kvinnor i arbetslivet ska iakttas.

(se punkt 184)