



Samling af Afgørelser

RET TEN FOR EU-PERSONALESAGERS KENDELSE
(Anden Afdeling)
10. juli 2014

Sag F-22/13

Mátyás Tamás Mészáros
mod
Europa-Kommissionen

»Personalesag — udvælgelsesprøve — meddelelse om udvælgelsesprøve EPSO/AD/207/11 — bestået ansøger fra udvælgelsesprøven opført på reservelisten — ansættelsesmyndighedens kontrol af betingelserne for at kunne deltage i en udvælgelsesprøve for lønklasse AD 7 — kortere erhvervs erfaring end den krævede mindstetid — udvælgelseskomitéens anlæggelse af et åbenbart urigtigt skøn — ansættelsesmyndighedens tilbagetrækning af tilbuddet om ansættelse — ansættelsesmyndighedens bundne kompetence«

Angående: Søgsmål anlagt i henhold til artikel 270 TEUF, som finder anvendelse på Euratom-traktaten i medfør af dennes artikel 106A, hvorunder Mátyás Tamás Mészáros har nedlagt påstand om annullation af afgørelsen af 26. september 2012 truffet af Europa-Kommissionens ansættelsesmyndighed (herefter »ansættelsesmyndigheden«), hvorved han fik afslag på ansættelse i Den Europæiske Unions Statistiske Kontor (Eurostat) ud fra reservelisten for udvælgelsesprøve EPSO/AD 207/11, og hvorved han fik meddelelse om, at ansættelsesmyndigheden ville anmode om indsættelse af en kommentar i Det Europæiske Personaleudvælgelseskontors (EPSO) database med henblik på at informere EU's institutioner om, at han ikke opfyldte betingelsen om minimumserhvervs erfaring som krævet i denne udvælgelsesprøve for at kunne blive ansat som administrator (AD) i lønklasse AD 7 i henhold til pågældende udvælgelsesprøve.

Udfald: Europa-Kommissionen frifindes. Kommissionen bærer sine egne omkostninger og betaler de af Mátyás Tamas Mészáros afholdte omkostninger.

Sammendrag

1. Tjenestemænd — udvælgelsesprøve — udvælgelseskomité — oprettelse af en reserveliste — ansættelsesmyndighedens kontrol af lovlighed — konstatering af et åbenbart urigtigt skøn — virkning — afvisning af udnævnelse af en ansøger, der har bestået udvælgelsesprøven (Tjenestemandsvedtægten, art. 30 og bilag III, art. 5)

2. Tjenestemænd — udvælgelsesprøve — udvælgelsesprøve på grundlag af kvalifikationsbeviser og prøver — adgangsbetingelser — erhvervs erfaring — begreb — studieperioder — ikke omfattet — aktiviteter udøvet som selvstændig eller i et liberalt erhverv — omfattet — betingelse (Tjenestemandsvedtægten, bilag III, art. 5)

3. *Tjenestemænd – udvælgelsesprøve – adgangsbetingelser – fastsat i meddelelsen om udvælgelsesprøve – krav om erhvervs erfaring af minimumsvarighed – krav med hensyn til arbejdstid, der skal fortolkes som erfaring svarende til fuldtidsbeskæftigelse*
(Tjenestemandssvedtægten, art. 5, stk. 3)

4. *Tjenestemandssager – akt, der indeholder et klagepunkt – begreb – tilbud om ansættelse – forberedende retsakt – ikke omfattet*
(Tjenestemandssvedtægten, art. 90 og 91)

5. *Tjenestemænd – udvælgelsesprøve – afvikling – to forskellige, men konnekse udvælgelsesprøver med henblik på ansættelse i forskellige lønklasser – mulighed for at flytte en bestået ansøger fra en udvælgelsesprøve for en højere lønklasse til en udvælgelsesprøve for en lavere lønklasse uden at have bestået prøverne i sidstnævnte – udelukket*
(Tjenestemandssvedtægten, art. 31, stk. 1)

1. Selv om ansættelsesmyndigheden ikke kan annullere eller ændre en udvælgelseskomité's afgørelse, må de afgørelser, som den træffer under udøvelsen af sine egne beføjelser, dog ikke være behæftet med retlige mangler. Ansættelsesmyndigheden kan derfor ikke være bundet af udvælgelseskomitéens ulovlige beslutninger, for så vidt som dens egne beslutninger herved bliver ulovlige. Før den udnævner en person til tjenestemand, er den pågældende myndighed derfor forpligtet til at kontrollere, om denne opfylder betingelserne herfor. Når udvælgelseskomitéen med urette giver en ansøger adgang til at deltage og dernæst opfører ham på reservelisten, bør ansættelsesmyndigheden følgelig afvise at foretage udnævnelse af denne ansøger ved en begrundet afgørelse, som gør det muligt for Unionens retsinstanser at vurdere dennes rigtighed.

Den nævnte myndighed skal derfor inden for rammerne af udførelsen af dens kontrol af udvælgelseskomitéens afgørelser lovlighedsindskrænke sig til at efterprøve, at udvælgelseskomitéens skønsudøvelse ikke er åbenbar urigtig. Hvis den således vurderer, at en ansøger med urette er blevet givet adgang til at deltage, skal myndigheden afvise at udnævne personen, hvis navn er opført på reservelisten for en udvælgelsesprøve som følge af et åbenbart urigtigt skøn, til tjenestemand på prøve, men uden at den har mulighed for at anmode udvælgelseskomitéen om at ændre denne liste, da dette ville være et indgreb i udvælgelseskomitéens arbejde, hvilket er uforeneligt med dennes uafhængighed.

En fejl kan i øvrigt kun betegnes som åbenbar, når den let kan opdages på baggrund af de kriterier, som lovgiver har ønsket at undergive administrationens vide skønsbeføjelse. Det følger heraf, at for at godtgøre, at administrationen har anlagt et åbenbart urigtigt skøn ved vurderingen af de faktiske omstændigheder, der kan begrunde, at en afgørelse annulleres, er det nødvendigt at påvise, at de vurderinger, der er lagt til grund i den anfægtede afgørelse, ikke er sandsynlige. Med andre ord er der ikke tale om en åbenbar fejl, hvis det anfægtede skøn kan anses for at være korrekt eller gyldigt.

(jf. præmis 48-50 og 52)

Henvisning til:

Domstolen: domme Schwiering mod Revisionsretten, 142/85, EU:C:1986:405, præmis 19 og 20, og Parlamentet mod Hanning, C-345/90 P, EU:C:1992:79, præmis 22

Retten i Første Instans: dom Luxem mod Kommissionen, T-306/04, EU:T:2005:326, præmis 22 og 24

Personaleretten: domme Pascual-García mod Kommissionen, F-145/06, EU:F:2008:65, præmis 55, og Eklund mod Kommissionen, F-57/11, EU:F:2012:145, præmis 49-51

2. Medmindre andet er bestemt i en meddelelse om udvælgelsesprøve, kan studieperioder ikke anses som erhvervs erfaring efter opnåelsen af uddannelsesbeviset, uanset niveauet for de pågældende studier, da studier fører til erhvervelse af viden og ikke kompetencer.

Perioder, hvor ansøgeren har studeret og arbejdet samtidig, kan ganske vist tages i betragtning, men det skal bemærkes, at det i en sådan situation er det udførte arbejde, der tæller som erhvervs erfaring, uden at de samtidige marginale og accessoriske studier hindrer, at der tages højde for sådanne erhvervsmæssige præstationer.

For så vidt i øvrigt angår aktiviteter, som ansøgeren har udøvet som selvstændig eller i forbindelse med et liberalt erhverv, kan den blotte henvisning til akademiske publikationer på ingen måde godtgøre, at denne erhvervs erfaring reelt foreligger. Som bevis for sådanne erhvervsmæssige aktiviteter som selvstændig accepteres fakturaer eller ordresedler eller anden relevant officiel dokumentation.

(jf. præmis 57-59)

Henvisning til:

Retten i Første Instans: dom Wolf mod Kommissionen, T-101/96, EU:T:1997:171, præmis 71

Personaleretten: domme Pascual-García mod Kommissionen, EU:F:2008:65, præmis 66, og Eklund mod Kommissionen, EU:F:2012:145, præmis 54

3. Inden for rammerne af vurderingen af en ansøgers erhvervs erfaring for så vidt angår den minimumsvarighed, der er fastsat i meddelelsen om udvælgelsesprøve som adgangsbetingelse, skal udvælgelseskomitéen kun tage en periode med deltidsarbejde hos en arbejdsgiver i betragtning i et omfang svarende til effektivt arbejde på fuld tid.

(jf. præmis 64)

Henvisning til:

Retten i Første Instans: dom Giulietti mod Kommissionen, T-293/03, EU:T:2006:37, præmis 71

Personaleretten: dom Klopfer mod Kommissionen, F-118/05, EU:F:2006:137, præmis 35

4. Et tilbud om ansættelse til en ansøger med henblik på dennes udnævnelse til tjenestemand på prøve udgør en forberedende retsakt, dvs. en hensigtserklæring, som i givet fald er ledsaget af en begæring om oplysninger, og er dermed ikke rettighedsskabende.

(jf. præmis 73)

Henvisning til:

Personaleretten: dom Eklund mod Kommissionen, EU:F:2012:145, præmis 66

5. For så vidt angår to parallelle udvælgelsesprøver med henblik på ansættelse i forskellige lønklasser afhænger indholdet af de prøver, som afholdes af Det Europæiske Personaleudvælgelseskontors (EPSO) assessmentcenter, nødvendigvis af lønklassen for den udvælgelsesprøve, som ansøgeren deltager i, således at det ikke uden at krænke princippet om ligebehandling kan påstås, at en ansøger, som har bestået prøverne i en udvælgelsesprøve med henblik på ansættelse af tjenestemænd i en højere lønklasse, også nødvendigvis har bestået prøverne i en anden udvælgelsesprøve med henblik på ansættelse af tjenestemænd i en lavere lønklasse. Under sådanne omstændigheder er flytningen af en ansøger fra en udvælgelsesprøve til en anden kun lovlig før afviklingen af den udvælgelsesprøve, som ansøgeren flyttes til. Administrationen begår således ikke en retlig fejl, når den vurderer, at en ansøger, som har bestået prøverne i udvælgelsesprøven for lønklasse AD 7, ikke automatisk kan flyttes til udvælgelsesprøven for lønklasse AD 5, selv om denne udvælgelsesprøve vedrører en lavere lønklasse, for så vidt som en sådan ansøger rent faktisk ikke har bestået prøverne i udvælgelsesprøven for lønklasse AD 5.

(jf. præmis 76)

Henvisning til:

Personaleretten: dom Demeneix mod Kommissionen, F-96/12, EU:F:2013:52, præmis 64