gen, kan antages at have holdt sig inden for grænser, som ikke kan anfægtes, og ikke har anvendt sine beføjelser åbenbart fejlagtigt. Domstolen kan således ikke sætte sin vurdering af ansøgernes kvalifikationer eller tjenestens interesse i stedet for ansættelsesmyndighedens.

3. Ansættelsesmyndighedens afgørelse vedrørende en tjenestemands tjenesteretlige stilling og karriere kan ikke træffes på grundlag af omstændigheder ved hans adfærd, der ikke er omtalt i hans personlige aktmappe. En afgørelse, der træffes på grundlag af sådanne omstændigheder, indebærer således en tilsidesættelse af den ret til at fremkomme med sine bemærkninger, der er sikret tjenestemanden både i medfør af vedtægtens artikel 26 for så vidt angår hans personlige aktmappe, og artikel 43, for så vidt angår de regelmæssige udtalelser. En sådan afgørelse er derfor i strid med vedtægtens garantier og må annulleres på grund af, at den fulgte procedure har været retsstridig.

RETSMØDERAPPORT
i sag 233/85 *

I — Faktiske omstændigheder

1. Den 23. februar 1983 traf Kommissionen afgørelse om at omstrukturere sine oversættelsesafdelinger i Bruxelles og Luxembourg. Det bestemtes navnlig, at der skulle oprettes specialgrupper i oversættelsesafdelingerne, hver under ledelse af en gruppeleder, som skulle udnævnes på grundlag af indgivne ansøgninger.

Afgørelsen indebar også, at udnævnelsen skulle foretages efter en forsøgsperiode, hvor forskellige ansøgere til stillingen efter en rotationsordning skulle arbejde som gruppeleder i seks måneder.

2. Anna Bonino, som tiltrådte tjenesten ved Kommissionen i 1966, og som siden 1974 havde været sprogrevisor og siden den 1. januar 1979 indplaceret i lønklasse LA 4, skulle herefter arbejde som leder af gruppen »økonomi og finans« i den italienske oversættelsesafdeling i den første forsøgsperiode, nemlig fra 1. juni 1983 til 30. november 1983.

I perioden fra 1. december 1983 til 31. maj 1984 skulle Carlo Tutzschky, oversætter siden 1971 og sprogrevisor i lønklasse LA 5 siden den 1. oktober 1976, og indplaceret i lønklasse LA 4 siden den 1. november 1982, på forsøgsbasis arbejde som gruppeleder.

En tredje tjenestemand, der havde ansøgt om at være gruppeleder i en forsøgsperiode, trak ansøgningen tilbage.

3. I juni 1984 offentliggjorde Kommissionen meddelelse om ledig stilling KOM (84) 1059 vedrørende stillingen som leder (i stillingsgruppe LA 5/LA 4) af gruppen

* Processprog: Fransk.

»økonomi og finans« i den italienske oversættelsesafdeling. Arbejdsopgaverne var beskrevet som følger:

»Gruppelederen er under kontorchefens ledelse og efter aftale med denne ansvarlig for fordelingen og gennemførelsen af det oversættelsesarbejde, der påhviler gruppen; gruppelederen skal gennemføre revision eller oversættelse af de tekster, der tildeles gruppen, og drager omsorg for den faglige videreuddannelse af gruppens medlemmer.«

Kvalifikationskravene for stillingen var følgende:

»1) Uddannelse på universitetsniveau, der er afsluttet med et eksamensbevis, eller tilsvarende faglig erfaring;

2) indgående kendskab til spørgsmål i forbindelse med ledelse af arbejdet inden for en oversættergruppe;

3) indgående erfaring i oversættelse og revision, navnlig af tekster på det økonomiske og finansielle område.«

Anna Bonino og C. Tutzschky indgav ansøgning til nævnte stilling.

4. I en tjenstlig skrivelse af 12. juli 1984, som var stilet til lederen af personaleafdelingen, og som ikke blev meddelt Anna Bonino, foreslog lederen af den italienske oversættelsesafdeling, Bellardi-Ricci, at Tutzschky blev udnævnt i den ledige stilling. I skrivelsen hed det, at Tutzschky havde ledet sin gruppe upåklageligt i forsøgsperioden, og at hans medarbejdere i alle lønklasser enstemmigt priste den indsigt og takt, han havde udvist; ifølge skrivelsen havde Anna Bonino særdeles gode kundskaber inden for området »økonomi og finans«, men havde ikke vist sig helt så egnet til at lede og inspirere arbejdet i en gruppe af oversættere, ledende oversættere og sprogrevisorer. Selv om de to ansøgeres faglige kvalifikationer stort set var de samme med hensyn til oversættelse og revision, havde de to forsøgsperioder ifølge skrivelsen bekræftet, at Tutzschky var bedre egnet som leder, idet han forstod at fordele og styre arbejdet i en god samarbejdsatmosfære.

På grundlag af skrivelsen, hvis indhold Bellardi-Ricci bekræftede i en samtale med direktøren for personale, foreslog denne generaldirektøren for personale og administration, at Tutzschky, der var tjenestemand i lønklasse LA 4, blev overflyttet til den ledige stilling. Afgørelsen om forflyttelse blev truffet den 19. oktober 1984 og havde virkning fra den 1. oktober 1984.

Den 29. oktober 1984 modtog Anna Bonino en standardskrivelse, hvorved hun ganske kort fik meddelelse om, at hendes ansøgning ikke var imødekommet.

Ved en tjenstlig skrivelse af 5. november 1984, som Anna Bonino modtog en kopi af, meddelte lederen af den italienske oversættelsesafdeling personalet, at ansættelsesmyndigheden ved afgørelse af 19. oktober 1984 havde udnævnt Tutzschky til leder af gruppen »økonomi og finans«.

5. Den 22. januar 1985 indgav Anna Bonino en klage over, at hendes ansøgning var afvist og Tutzschky var udnævnt i stillingen som gruppeleder. Hun sendte en kopi af klagen til formanden for det af Kommissionen oprettede »paritetiske udvalg for lige muligheder for mænd og kvinder«.

Den 12. juli 1985 fik Anna Bonino meddelelse om, at »det paritetiske udvalg vedrørende lige muligheder for mænd og kvinder« var af den opfattelse, at det ikke umiddelbart kunne anses for udelukket, at Anna Bonino havde været udsat for skjult forskelsbehandling, og at udvalget principielt fandt det betænkeligt, at der var så få kvindelige tjenestemænd i ledende stillinger i oversættelsesafdelingerne, og at antallet af kvinder, der beklædte stillinger som gruppeledere eller afdelingsledere, var forholdsmæssigt mindre end antallet af kvinder i andre stillinger inden for sprogtjenesten.

Ved skrivelse af 6. august 1985, dvs. efter at nærværende sag var anlagt, afviste Kommissionens næstformand Anna Bonino's klage.

II — Skriftveksling og påstande

1. Ved stævning, registreret på Domstolens justitskontor den 24. juli 1985, har Anna Bonino anlagt nærværende sag.

Hun har nedlagt følgende påstande:

1) Sagen fremmes til realitetspåkendelse og der gives sagsøgeren medhold.

2) Nedennævnte afgørelser annulleres:

   — afslaget på sagsøgerens ansøgning til stillingen som leder af gruppen »økonomi og finans« i den italienske oversættelsesafdeling (meddelelse om ledig stilling KOM/1059/84);

   — afgørelsen af 19. oktober 1984 om at udnævne Tutzschky i stillingen;

   — afvisningen af sagsøgerens klage.

3) Kommissionen tilpligtes at betale sagens omkostninger.

2. Kommissionen har nedlagt følgende påstande:

1) Frifindelse.

2) Afgørelsen om sagens omkostninger træffes efter gældende regler.

3. Parterne har udvekslet replik og duplik.

4. Ved kendelse af 21. marts 1986 tillod Domstolen Union syndicale-Service public européen-Bruxelles at intervenere til støtte for sagsøgerens påstande.

I sit indlæg har intervenienten nedlagt følgende påstande:

1) der gives sagsøgeren medhold.

2) Kommissionen tilpligtes at betale omkostningerne i forbindelse med interventionen.

5. På grundlag af den refererende dommers rapport og efter at have hørt generaladvokaten, har Domstolen (tredje afdeling) besluttet at indlede den mundtlige forhandling uden forudgående bevisførelse.

III — Parternes anbringender og argumenter under skriftvekslingen

1. Sagsøgerens anbringender og argumenter

Til støtte for søgsmålet har sagsøgeren anført, at der foreligger myndighedsmisbrug, tilsidesættelse af tjenestemandsvedtægten, navnlig dennes artikel 5, stk. 3, 7, stk. 1, 27 og 45, stk. 1, og af princippet om lighed mellem mænd og kvinder for så vidt angår begrundelsen i forvaltningsakter, og af princippet om beskyttelse af den berettigede forventning.

Hun har først anført, at den anfægtede afgørelse ikke indeholder en begrundelse, og

gjort gældende, at når henses til omstændighederne i sagen, *var en særlig detaljeret begrundelse nødvendig*, og det af to grunde:

— Den omstændighed, at ansættelsesmyndigheden udnævnte C. Tutzschky og ikke sagsøgeren var særdeles overraskende, idet en række forhold talte til fordel for sagsøgeren, blandt andet hendes større faglige erfaring, hendes fem år højere anciennitet, både i tjenesten og i lønklasse, det forhold, at hun de facto i ti år havde arbejdet som gruppeleder, den omstændighed, at hun arbejder fra flere sprog, at hun har bestået en intern udvælgelsesprøve for økonomer, og at hun har deltaget i et ledelseskursus.

— Gennemførelsen af det grundlæggende lighedsprincip mellem mænd og kvinder bør være forbundet med en passende sanktionsordning og en effektiv retsbeskyttelse. Når der faktisk er en betydelig underrepræsentation af kvinder i de pågældende ledende stillinger, bør skjult forskelsbehandling undgås derved, at ansættelsesmyndigheden må have pligt til at give en sådan begrundelse for, at den har valgt en mandlig ansøger, at der ikke er tvivl om, at den ikke har overskredet grænserne for sit skøn.

Inden sagsøgeren anlagde nærværende sag, har ansættelsesmyndigheden imidlertid ikke givet hende nogen begrundelse for dens valg af gruppeleder, hverken skriftligt eller mundtligt. Navnlig har lederen af oversættelsesafdelingen ikke forklaret hende de hensyn, der lå bag valget, ligesom han over for hende kun er fremkommet med positive vurderinger af hendes arbejde, selv efter forsøgsperioden.

De vurderinger, skrivelsen af 12. juli 1984 indeholder, og som Kommissionen har henvist til under sagens behandling ved Domstolen, *vedrørende ansøgernes ledelsesevner* i forsøgsperioden *kan ifølge sagsøgeren ikke gyldigt gøres gældende imod hende* og er ikke en gyldig begrundelse. En udtalelse om forløbet af den nævnte forsøgsperiode burde, som det er tilfældet ved en bedømmelse eller en udtalelse ved prøvetidens udløb, være forelagt sagsøgeren, således at hun kunne have fremsat sine bemærkninger, og dernæst være vedlagt sagsøgerens personlige aktmappe, jfr. tjenestemandsvedtægtens artikler 26, stk. 1 og 2, 43 og, analogt, 34, stk. 2 (jfr. Domstolens dom af 3. februar 1971, Rittweger, sag 21/70, Sml. s. 1). Da disse krav ikke er overholdt, kan de nævnte vurderinger ikke gyldigt tjene som begrundelse for den anfægtede beslutning.

Sagsøgeren har dernæst *gjort gældende*, at *når ansættelsesmyndigheden har truffet sin afgørelse* med henvisning til, at sagsøgeren ikke besidder de nødvendige lederevner, er dette ikke holdbart. Vurderingen støttes ikke på nogen konkret omstændighed eller noget præcist forhold, og den stemmer ikke med, at det i udtalelserne vedrørende sagsøgeren er angivet, at hun faktisk i ti år havde arbejdet som gruppeleder inden for det pågældende område. I de særdeles gode udtalelser, herunder udtalelsen vedrørende perioden 1. juli 1981 — 30. juni 1983, som er udarbejdet efter forsøgsperioden, henvises der udtrykkeligt til de arbejdsopgaver med fordeling og koordinering af arbejdet inden for gruppen, hun udførte, og som er en gruppeleders væsentligste arbejdsopgaver, ligesom der heri understreges hendes gode tilrettelæggelse af arbejdet, hendes ansvar, initiativ, evner til at arbejde i gruppe, og hendes forhold til andre mennesker. Sagsøgeren har desuden gennemført og bestået ledelseskurser. Endelig havde man efter forsøgsperioden meddelt sagsøgeren, at man muligvis kunne skaffe hende en lignende

stilling, idet der ikke var tvivl om hendes faglige kvalifikationer, og man havde foreslået hende udnævnt til gruppeleder i en anden afdeling.

Sagsøgeren har dernæst gjort gældende, at *den anfægtede afgørelse er udtryk for en tilsidesættelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder* og er resultatet af en kønsdiskriminering. Hun har i den forbindelse anført, at afgørelsen er overraskende, når henses til de arbejdsopgaver, hun har udført i de sidste ti år, samt de synspunkter, det paritetiske udvalg for lige muligheder for mænd og kvinder havde fremført, og hun har nærmere anført, at ud af de 14 sprogafdelinger under Kommissionen med i alt 66 grupper er der 50 mandlige gruppeledere og 14 kvindelige, svarende til 28% kvinder. For så vidt angår tjenestegrenene i Luxembourg er den nævnte andel 10,52%, og kun i den danske oversættelsesafdeling er der kvindelige gruppeledere.

Endelig har sagsøgeren gjort gældende, at der ved *den anfægtede afgørelse er tale om en tilsidesættelse af princippet om beskyttelse af den berettigede forventning.* Sagsøgeren kunne med rimelighed have tillid til, at princippet om ligebehandling af mænd og kvinder ville blive gennemført effektivt, når henses til de forskellige officielle erklæringer og meddelelser fra Kommissionens side, hvorefter den blandt andet ville henstille til tjenestegrenene, at kvindelige ansøgere ikke blev forbigået uden begrundelse.

2. Intervenientens anbringender og argumenter

Intervenienten har først gjort gældende, at i tilfælde af, at mandlige og kvindelige ansøgere står lige, *må de kvindelige ansøgere have fortrinsret,* idet der i stillingerne på det pågældende niveau er en betydelig skævhed mellem antallet af mænd og kvinder. Et sådant princip må være en følge af den grundlæggende betydning, som princippet om ligebehandling af mænd og kvinder er tillagt, og som er fastslået i Domstolens praksis, Rådets direktiver, og Rådets og Kommissionens erklæringer og resolutioner. Et sådant princip er nødvendigt for at sikre en bedre repræsentation af kvinder, på samme måde som spørgsmålet om statsborgerskab efter Domstolens praksis kan være et afgørende kriterium, når forskellige ansøgere anses for at være lige kvalificerede og der skal opretholdes eller genskabes en geografisk ligevægt blandt personalet. I betragtning af, at princippet om ligestilling mellem kønnene har afgørende betydning, må et sådant kriterium nødvendigvis være udslaggivende, når der faktisk er en betydelig skævhed. Ifølge intervenienten har sagsøgeren godtgjort, at ansættelsesmyndigheden med urette fandt, at hun ikke var mindst lige så egnet til at lede og inspirere en gruppe, og at den valgte ansøger og hun således havde samme kvalifikationer for at besætte den pågældende stilling. På baggrund af den betydelige underrepræsentation af kvinder i stillingerne som gruppeledere i oversættelsestjenesten (28% og 10,52% for Luxembourg, mod henholdsvis 46,73%, 43,39%, 58,78% og 61,53% for lønklasserne LA 5, LA 6, LA 7 og LA 8), måtte sagsøgeren have fortrinsret til at blive udnævnt i den pågældende stilling.

Intervenienten har dernæst støttet sagsøgerens anbringende om, at *hensynet til ligebehandling af mænd og kvinder må forudsætte en særligt detaljeret begrundelse,* og føre til, at bevisbyrden vendes om. Intervenienten har i den forbindelse henvist til Kommissionens program på mellemlang sigt — 1986-1990 — om »lige muligheder for mænd og kvinder« [dokument KOM (85) 801 af 19.12.1985] og Kommissionens foreløbige rapport vedrørende gennemførelsen af direktiv 79/7/EØF af 19. december

1978 [dokument KOM(83) 793 af 6. 1.1984]. Når der faktisk er en række forhold, der alle peger i retning af, at der foreligger kønsdiskriminering, må en sådan antages at være bevist. Intervenienten har i den sammenhæng omtalt statistiske oplysninger, hvorefter andelen af kvindelige ansatte ved Kommissionen falder proportionalt med niveauet af lønklasserne i kategorierne B og A samt i sprogtjenesten LA.

Endelig har intervenienten gjort gældende, at *Kommissionen hos sit personale har fremkaldt berettigede forventninger med hensyn til en effektiv gennemførelse af princippet om kvinders ligestilling.* Intervenienten har i den forbindelse henvist til Kommissionens erklæringer over for Parlamentet, Det økonomiske og sociale Udvalg og offentlighedens opfattelse af Kommissionens rolle som foregangsmand inden for området, til oprettelsen af en række arbejdsgrupper vedrørende spørgsmålet og til »Fællesskabets handlingsprogram til fremme af lige muligheder for mænd og kvinder 1982-1985«, som blev vedtaget i 1981. Kommissionen har imidlertid ikke truffet de nødvendige foranstaltninger med henblik på en faktisk gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder. Det fremgår af de statistiske oplysninger, at der ikke er sket en afgørende ændring med hensyn til kvinders repræsentation på de højeste niveauer inden for hierarkiet i de seneste år: i de tre højeste lønklasser i kategori A udgør andelen af kvinder således 1,95%, mens den andrager 10,90% i de øvrige lønklasser i den nævnte kategori. Kommissionen har selv indrømmet, at den ikke anser de opnåede resultater for tilfredsstillende. Til støtte for det synspunkt har intervenienten desuden henvist til »Fællesskabets nye handlingsprogram til fremme af lige muligheder for mænd og kvinder 1982-1985«, til en erklæring fra udvalget vedrørende »ligebehandling«, der er sammensat af repræsentanter for fagforeningerne, de faglige organisationer samt administrationen, og til de krav, intervenienten selv har fremført inden for området, og som går ud på, at det paritetiske udvalg vedrørende ligestilling tildeles en egentlig kompetence.

3. Kommissionens anbringender og argumenter

Kommissionen har understreget, at i henhold til Domstolens praksis (domme af 14. juli 1983, Øhrgaard, sag 9/82, Sml. s. 2387, af 21. april 1983, Ragusa, sag 282/81, Sml. s. 1258, og af 24. marts 1983, Colussi, sag 298/81, Sml. s. 1142) *har ansættelsesmyndigheden et vidt skøn ved sin vurdering af tjenestens interesse og af de fortjenester, der skal tages i betragtning.* I det foreliggende tilfælde har den sammenlignende vurdering af de respektive fortjenester fundet sted på grundlag af de to ansøgeres resultater i forsøgsperioden, som blandt andet havde til formål at fastslå de to ansøgeres lederevner. Forsøgsperioden havde for sagsøgerens vedkommende vist, at hun var langt mindre egnet som leder end hendes konkurrent og andre gruppeledere. Domstolen kan ikke sætte sin vurdering i stedet for ansættelsesmyndighedens, som hverken er behæftet med en åbenbar fejl eller er udtryk for en forudindtagethed i sagsøgerens disfavør. Ansættelsesmyndighedens afgørelse har ikke på nogen måde været overraskende, idet arbejdsopgaverne som gruppeleder inden for de omstrukturerede afdelinger er helt anderledes end de arbejdsopgaver, sagsøgeren tidligere havde udført, ligesom den i bedømmelsen givne vurdering af sagsøgerens udførelse af de koordinerende arbejdsopgaver i den foregående periode hverken var tilstrækkelig som grundlag for, at sagsøgeren måtte antages at være egnet til at beklæde den nye stilling eller gav hende noget krav på at blive udnævnt i stillingen. Selv om sagsøgerens anciennitet, eksamensbeviser og sprogkundskaber tages i betragtning, har ansættelsesmyndigheden kunnet vælge Tutzschky i ste-

det for hende, idet også han havde særdeles gode kvalifikationsbeviser, eksamensbeviser og bedømmelser, ligesom gruppen under hans ledelse fungerede upåklageligt i forsøgsperioden.

den ville undgå at indsætte de ugunstige oplysninger om hendes forsøgsperiode i hendes personlige aktmappe, når hendes viden og kundskaber inden for området »økonomi og finans« var ubestridt.

Ifølge Kommissionen er ansættelsesmyndigheden ikke forpligtet til at begrunde beslutninger om forfremmelse over for forbigåede ansøgere (jfr. dom af 13. juli 1972, Bernardi, sag 90/71, Sml. s. 149). Til grund for en sådan beslutning ligger nemlig blandt andet den pågældendes karakter, adfærd og hele personlighed, og beslutningen kan derfor ikke begrundes. Dette princip, som så meget desto mere må gælde for beslutninger om forflyttelse til en anden stilling inden for den samme lønklasse, som er omfattet af ansættelsesmyndighedens skøn med hensyn til frit at organisere sine tjenestegrene, ændres ikke, fordi der er en kvinde mellem de forbigåede ansøgere. Administrationen kan frit tilrettelægge arbejdet inden for tjenestegrenene og uindskrænket vurdere spørgsmålet om egnethed for de tjenestemænd, der kommer i betragtning med henblik på forflyttelse, og den har ikke pligt til at begrunde sine beslutninger over for ansøgerne, selv om disse er kvinder.

Princippet om ligebehandling af mænd og kvinder er ikke til hinder for, at Kommissionen kan lægge et kriterium om ansøgernes egnethed til grund. Et sådant kriterium er baseret på en række forskellige vurderinger, herunder en hensyntagen til de arbejdsopgaver, der skal udføres, vurderinger, som er spørgsmålet om personernes køn uvedkommende. I den foreliggende sag var valget af Tutzschky ifølge Kommissionen begrundet i tjenestens interesse som følge af hans indsats i forsøgsperioden, hvor han havde udvist situationsfornemmelse, evne til at udføre kontrollerende funktioner i en god atmosfære samt smidighed. Ansættelsesmyndigheden har ikke i den forbindelse på nogen måde været forudindtaget for så vidt angår sagsøgerens køn. Det paritetiske udvalg vedrørende ligestilling, hvis udtalelse i øvrigt er ganske forsigtige, har selvfølgelig kun kunnet tage hensyn til de oplysninger, sagsøgeren selv er fremkommet med, og ikke det ugunstige resultat af hendes forsøgsperiode og de negative mundtlige kommentarer fra hendes umiddelbart overordnedes side på det punkt.

Kommissionen har desuden anført, at *sagsøgeren tydeligt fik forklaret begrundelsen for afgørelsen under en samtale,* hun havde med sin kontorchef og direktør, en mundtlig forklaring, som Kommissionen i givet fald kan føre bevis for ved hjælp af vidner. En sådan mundtlig underretning om begrundelsen er tilstrækkelig og må i øvrigt foretrækkes, idet en skriftlig begrundelse kan skade den forbigåede ansøger. Ansættelsesmyndigheden har derfor ikke villet bekræfte ovennævnte samtale skriftligt over for sagsøgeren, idet

En beskyttelse af den berettigede forventning forudsætter, at administrationen over for privatpersoner *har givet anledning til berettigede forventninger ved at give de pågældende nøjagtige oplysninger* (jfr. dom af 19 maj 1983, Mavridis, sag 289/81, Sml. s. 1745). Kommissionen har imidlertid aldrig givet kvinder garanti for, at de ville blive forfremmet frem for mænd, når ansættelsesmyndigheden efter et rimeligt skøn fandt, at en

mandlig ansøger i tjenestens interesse nødvendigvis måtte forfremmes. Alene ud fra den omstændighed, at der er et misforhold mellem antallet af mænd og kvinder i en tjenestegren, kan det ikke sluttes, at der er handlet diskriminerende med hensyn til udnævnelser eller forfremmelser. Sagsøgeren har aldrig selv fået en nøjagtig oplysning om, at hun ville blive forfremmet til stillingen som gruppeleder, idet ordningen med forsøgsperioder netop havde til formål at klarlægge, hvem der ville være bedst egnet til at udføre sådanne arbejdsopgaver.

U. Everling
Refererende dommer