γησαν τη διοίκηση στην εκτίμησή της, η διοίκηση κινήθηκε εντός λογικών ορίων και δεν έκανε χρήση της εξουσίας της κατά τρόπο προφανώς εσφαλμένο. Το Δικαστήριο δεν μπορεί, συνεπώς, να υποκαταστήσει την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή στην εκτίμηση των προσόντων των υποψηφίων ή του συμφέροντος της υπηρεσίας.

3. Η απόφαση που λαμβάνεται από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή και η οποία θίγει την υπηρεσιακή κατάσταση και τη σταδιοδρομία του υπαλλήλου δεν μπορεί να στηρίζεται σε στοιχεία που αφορούν τη συμπεριφορά του, τα οποία δεν αναφέρονται στον προσωπικό του φάκελο. Η απόφαση που στηρίζεται σε τέτοια στοιχεία παραβιάζει πράγματι το δικαίωμα υπερασπίσεως του υπαλλήλου που έχουν ως σκοπό να διασφαλίσουν τόσο το άρθρο 26, περί ατομικού φακέλου, όσο και το άρθρο 43, περί περιοδικών εκθέσεων βαθμολογήσεως, του κανονισμού υπηρεσιακής καταστάσεως. Για το λόγο αυτό αντίκειται στις εγγυήσεις του κανονισμού υπηρεσιακής καταστάσεως και πρέπει να ακυρωθεί με την αιτιολογία ότι έχει ληφθεί δυνάμει διαδικασίας που στερείται νομιμότητας.

ΕΚΘΕΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠ' ΑΚΡΟΑΤΗΡΙΟΥ ΣΥΖΗΤΗΣΗ

στην υπόθεση 233/85 *

I — Πραγματικά περιστατικά

1. Στις 23 Φεβρουαρίου 1983 η Επιτροπή έλαβε απόφαση περί αναδιοργανώσεως των μεταφραστικών της υπηρεσιών στις Βρυξέλλες και το Λουξεμβούργο. Η αναδιοργάνωση αυτή περιελάμβανε κυρίως την εγκαθίδρυση εξειδικευμένων ομάδων εντός των μεταφραστικών τμημάτων, οι οποίες θα λειτουργούσαν υπ' ευθύνη ενός επικεφαλής ομάδας για το διορισμό του οποίου θα προηγείτο πρόσκληση υποβολής υποψηφιοτήτων.

Αποφασίστηκε να γίνει ο διορισμός αυτός κατόπιν δοκιμαστικής περιόδου κατά τη διάρκεια της οποίας διάφοροι υποψήφιοι για τη θέση ασκούσαν, στο πλαίσιο ενός εκ περιτροπής συστήματος, τα καθήκοντα του επικεφαλής ομάδας κατά τη διάρκεια έξι μηνών.

2. Η Anna Bonino, που ανέλαβε υπηρεσία στην Επιτροπή το 1966 και κατείχε από το 1974 θέση αναθεωρητή, με βαθμό LA 4 από την 1η Ιανουαρίου 1979, ανέλαβε τα καθήκοντα του επικεφαλής ομάδας « οικονομία και νομισματικά » του ιταλικού τμήματος μεταφράσεως κατά τη διάρκεια της πρώτης δοκιμαστικής περιόδου μεταξύ της 1ης Ιουνίου 1983 και 30 Νοεμβρίου 1983.

Για την περίοδο από της 1ης Δεκεμβρίου 1983 μέχρι 31 Μαΐου 1984 ο Carlo Tutzschky, μεταφραστής από το 1971, αναθεωρητής με βαθμό LA 5 από την 1η Οκτωβρίου 1976 και με βαθμό LA 4 από την 1η Νοεμβρίου 1982, ανέλαβε δοκιμαστικά τα καθήκοντα του επικεφαλής ομάδας.

Ένας τρίτος υπάλληλος που ήταν υποψήφιος για τη δοκιμαστική περίοδο απέσυρε την υποψηφιότητά του.

3. Τον Ιούνιο του 1984 η Επιτροπή δημοσίευσε την ανακοίνωση κενής θέσεως COM/1059/84 για τη θέση του επικεφαλής ομάδας στη σταδιοδρομία LA 5/LA 4, για τη μεταφραστική ομάδα « οικονομία και νομισματικά » στο ιτα-

* Γλώσσα διαδικασίας: η γαλλική.

λικό τμήμα. Τα καθήκοντα περιγράφονταν ως εξής:

« Υπό την εποπτεία του προϊσταμένου τμήματος και σε συμφωνία μαζί του, υπεύθυνος για τη διανομή και την ορθή εκτέλεση των μεταφραστικών εργασιών που βαρύνουν την ομάδα· προβαίνει στην αναθεώρηση ή μετάφραση κειμένων που έχουν ανατεθεί στην ομάδα του· φροντίζει για την επαγγελματική επιμόρφωση των μελών της ομάδας. »

Τα προσόντα που απαιτούνταν για τη θέση ήταν:

« 1) γνώσεις πανεπιστημιακού επιπέδου που θα βεβαιώνονται με δίπλωμα ή επαγγελματική εμπειρία ισοδύναμου επιπέδου·

2) γνώσεις εις βάθος των προβλημάτων που αφορούν τη διεύθυνση εργασιών ομάδας μεταφραστών·

3) εις βάθος γνώση στον τομέα της μεταφράσεως και της αναθεωρήσεως, ιδίως κειμένων στον τομέα της οικονομίας και των νομισματικών. »

Η Bonino και ο Tutzschky υπέβαλαν τις υποψηφιότητές τους βάσει αυτής της ανακοινώσεως κενής θέσεως.

4. Σ' ένα υπηρεσιακό σημείωμα της 12ης Ιουλίου 1984 προς τον προϊστάμενο του τμήματος προσωπικού, και το οποίο δεν κοινοποιήθηκε στην Bonino, ο προϊστάμενος του ιταλικού μεταφραστικού τμήματος Bellardi-Ricci πρότεινε το διορισμό του Tutzschky στην κενή θέση. Ο Tutzschky διασφάλιζε άψογη λειτουργία της ομάδας του κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, έχοντας ομόφωνα τη σύμφωνη γνώμη των συνεργατών του, όλων των βαθμών, με την ποιότητα και τη διακριτικότητα των παρεμβάσεών του· η Bonino είχε γερές γνώσεις στον τομέα « οικονομία και νομισματικά », αλλά δεν επέδειξε τόσο υψηλά προσόντα όσον αφορά την ικανότητα να διευθύνει και να εμψυχώνει τις εργασίες ομάδας μεταφραστών, κυρίων μεταφραστών και αναθεωρητών. Αν τα επαγγελματικά προσόντα των δύο υποψηφίων όσον αφορά την ικανότητά τους να μεταφράζουν και να αναθεωρούν ήταν περίπου ίσου επιπέδου, οι δύο δοκιμαστικές περίοδοι επιβεβαίωσαν τη μεγαλύτερη αξία του Tutzschky όσον αφορά τα προσόντα του στη διοίκηση προσωπικού, τόσο όσον αφορά τη διανομή της εργασίας όσο και τον έλεγχό της στα πλαίσια κλίματος καλών ανθρωπίνων σχέσεων.

Βάσει του υπηρεσιακού αυτού σημειώματος, του οποίου το περιεχόμενο επιβεβαιώθηκε σε συνομιλία από τον Bellardi-Ricci προς το διευθυντή του προσωπικού, υπεβλήθη από τον τελευταίο πρόταση προς το γενικό διευθυντή του προσωπικού και διοίκησης να μετατεθεί ο Tutzschky, υπάλληλος με βαθμό LA 4, στην κενή θέση. Η μετάθεση αυτή αποφασίστηκε στις 19 Οκτωβρίου 1984 με ισχύ από την 1η Οκτωβρίου 1984.

Στις 29 Οκτωβρίου 1984 διαβιβάστηκε στην Bonino έντυπο που την πληροφορούσε, χωρίς καμιά άλλη διευκρίνιση, ότι η υποψηφιότητά της απορρίφθηκε.

Με υπηρεσιακό σημείωμα της 5ης Νοεμβρίου 1984, το οποίο κοινοποιήθηκε στην Bonino, ο προϊστάμενος του ιταλικού μεταφραστικού τμήματος ανακοίνωσε στο προσωπικό ότι ο Tutzschky διορίστηκε επικεφαλής της ομάδας « οικονομία και νομισματικά » με απόφαση της αρμόδιας για τους διορισμούς αρχής της 19ης Οκτωβρίου 1984.

5. Στις 22 Ιανουαρίου 1985, η Bonino υπέβαλε διοικητική ένσταση κατά της απορρίψεως της υποψηφιότητάς της και του διορισμού του Tutzschky στη θέση του επικεφαλής ομάδας. Απέστειλε αντίγραφο της ένστασης αυτής στον πρόεδρο της « επιτροπής ίσης εκπροσώπησης για την ισότητα ευκαιριών » της Επιτροπής.

Στις 12 Ιουλίου 1985 η Bonino πληροφορήθηκε ότι « η επιτροπή ίσης εκπροσώπησης για την ισότητα ευκαιριών » θεωρούσε ότι εκ πρώτης όψεως η ύπαρξη συγκεκαλυμμένης δυσμενούς διάκρισης εις βάρος της Bonino δεν φαινόταν να αποκλείεται και ότι, γενικότερα, εξέφραζε ανησυχίες από την απουσία θηλέων υπαλλήλων στο επίπεδο υπευθύνων διοικήσεως στα πλαίσια των μεταφραστικών υπηρεσιών, όπου η μερίδα των γυναικών μεταξύ των επικεφαλής ομάδων και προϊσταμένων τμημάτων ήταν μικρότερη από εκείνη των άλλων καθηκόντων στον κλάδο LA.

Με έγγραφο της 6ης Αυγούστου 1985, μετά από την άσκηση της προκειμένης προσφυγής, ο αντιπρόεδρος της Επιτροπής απέρριψε τη διοικητική ένσταση της Bonino.

II — Έγγραφη διαδικασία και αιτήματα

1. Με δικόγραφο που κατατέθηκε στη γραμματεία του Δικαστηρίου στις 24 Ιουλίου 1985, η Bonino άσκησε την προκειμένη προσφυγή.

Ζητεί από το Δικαστήριο:

1) να κρίνει την προσφυγή παραδεκτή και βάσιμη·

2) να ακυρώσει:

— την απόφαση με την οποία απορριπτόταν η υποψηφιότητά της για τη θέση του επικεφαλής τμήματος μεταφράσεως « οικονομία και νομισματικά » βάσει της ανακοίνωσης κενής θέσης COM/1059/84·

— την απόφαση της 19ης Οκτωβρίου 1984 περί διορισμού του Tutzschky·

— την απόρριψη της διοικητικής της ενστάσεως·

3) να καταδικάσει την Επιτροπή στα δικαστικά έξοδα.

2. Η Επιτροπή ζητεί από το Δικαστήριο:

1) να απορρίψει την προσφυγή ως αβάσιμη·

2) να αποφανθεί κατά νόμο ως προς τα δικαστικά έξοδα.

3. Οι αρχικοί διάδικοι κατέθεσαν υπομνήματα απαντήσεως και ανταπαντήσεως.

4. Με Διάταξη της 21ης Μαρτίου 1986, το Δικαστήριο αποφάσισε να κάνει δεκτή την παρέμβαση της Union syndicale-service public européen-Bruxelles προς υποστήριξη των αιτημάτων της προσφεύγουσας.

Με το υπόμνημα παρεμβάσεώς της, η παρεμβαίνουσα ζητεί από το Δικαστήριο:

1) να δικαιώσει την προσφεύγουσα·

2) να καταδικάσει την Επιτροπή στα έξοδα της διαδικασίας παρεμβάσεως.

5. Κατόπιν εκθέσεως του εισηγητή δικαστή, μετ' ακρόαση του γενικού εισαγγελέα, το Δικαστήριο (τρίτο τμήμα) αποφάσισε να κινήσει την προφορική διαδικασία χωρίς προηγούμενη διεξαγωγή αποδείξεων.

III — Λόγοι και επιχειρήματα των διαδίκων που υποβλήθηκαν στο Δικαστήριο κατά την έγγραφη διαδικασία

1. *Λόγοι και επιχειρήματα της προσφεύγουσας*

Η προσφεύγουσα στηρίζει την προσφυγή της στην κατάχρηση εξουσίας, στην παράβαση του κανονισμού υπηρεσιακής καταστάσεως των υπαλλήλων και κυρίως των άρθρων 5, παράγραφος 3, 7, παράγραφος 1, 27 και 45, παράγραφος 1, και στη μη τήρηση των αρχών της ισότητας ανδρών και γυναικών, της αιτιολογίας των διοικητικών πράξεων και της προστασίας της θεμιτής εμπιστοσύνης.

Επικαλείται πρώτον την έλλειψη αιτιολογίας της προσβαλλομένης αποφάσεως προβάλλοντας ότι, λαμβάνοντας υπόψη τα πραγματικά περιστατικά της συγκεκριμένης περιπτώσεως,

η ειδικά εμπεριστατωμένη αιτιολογία απαιτείται για δύο λόγους:

— Η απόφαση της ΑΔΑ να επιλέξει τον Tutzschky, και όχι την προσφεύγουσα, ενέχει χαρακτήρα που την εκπλήσσει τελείως δεδομένου ότι ένα σύνολο επιχειρημάτων μάχονται υπέρ της επιλογής της προσφεύγουσας, δηλαδή η μεγαλύτερη επαγγελματική της εμπειρία και η αρχαιότητα, ανώτερη κατά πέντε περίπου χρόνια στην υπηρεσία και το βαθμό, το γεγονός ότι είχε de facto εκπληρώσει επί δέκα χρόνια καθήκοντα επικεφαλής ομάδας, οι περισσότερες γλώσσες βάσει των οποίων εργάζεται, η επιτυχία της σε εσωτερικό διαγωνισμό για οικονομολόγους και η συμμετοχή της σε μάθημα διοικήσεως.

— Η εφαρμογή της θεμελιώδους αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών έπρεπε να στηρίζεται σε σύστημα καταλλήλων κυρώσεων και σε δικαστική και αποτελεσματική προστασία. Ενόψει καταστάσεως υποεκπροσωπήσεως του γυναικείου φύλου σε θέσεις με ευθύνες του επιπέδου όπως στη συγκεκριμένη περίπτωση, οι συγκεκαλυμμένες δυσμενείς διακρίσεις έπρεπε να αποφεύγονται με την υποχρέωση της ΑΔΑ να αιτιολογεί την επιλογή ενός άνδρα κατά τρόπο που να πείθει ότι δεν υπερέβη τα όρια εξουσίας εκτιμήσεως που διαθέτει.

Όντως, πριν από την άσκηση της προκειμένης προσφυγής δεν δόθηκε στην προσφεύγουσα είτε εγγράφως είτε προφορικώς καμιά αιτιολογία ως προς την επιλογή της ΑΔΑ. Ιδιαίτερα, ο προϊστάμενος του μεταφραστικού τμήματος δεν της εξήγησε τους λόγους της επιλογής αυτής και εξέφρασε ως προς αυτήν μόνο θετικές απόψεις σχετικά με την εργασία της, ακόμη και μετά το πέρας της δοκιμαστικής περιόδου.

Οι *εκτιμήσεις*, οι οποίες περιλαμβάνονται στο υπηρεσιακό σημείωμα της 12ης Ιουλίου 1984 και τις οποίες επικαλείται η Επιτροπή κατά τη διάρκεια της προκειμένης διαδικασίας ενώπιον του Δικαστηρίου, *που αφορούν την αξιολόγηση των ικανοτήτων διοικήσεως* κατά τη δοκιμαστική περίοδο, *δεν μπορούν νομίμως να αντιταχθούν κατά της προσφεύγουσας* και δεν συνιστούν αποδεκτή αιτιολογία. Πράγματι, η έκθεση που αφορά την εξέλιξη της δοκιμαστικής αυτής περιόδου έπρεπε, όπως συμβαίνει με την έκθεση βαθμολογήσεως ή έκθεση δοκιμασίας, να κοινοποιηθεί στην προσφεύγουσα για να της επιτραπεί να υποβάλει παρατηρήσεις και κατόπιν να τεθεί στον προσωπικό φάκελό της, σύμφωνα με τα άρθρα 26, πρώτο και δεύτερο εδάφιο, 43 και, κατ' αναλογία, 34, παράγραφος 2, του κανονισμού υπηρεσιακής καταστάσεως των υπαλλήλων (βλέπε απόφαση του Δικαστηρίου της 3ης Φεβρουαρίου 1971, Rittweger, 21/70, Rec. 1971, σ. 7). Εφόσον δεν έχουν τηρηθεί οι απαιτήσεις αυτές, οι εκτιμήσεις δεν μπορούν νομίμως να χρησιμοποιηθούν ως αιτιολογία της προσβαλλομένης αποφάσεως.

Η *προσφεύγουσα αμφισβητεί* εξάλλου το *βάσιμο της επιλογής της ΑΔΑ* που αιτιολογείται από δήθεν έλλειψη ικανοτήτων διοικήσεως. Η εκτίμηση αυτή δεν στηρίζεται σε κανένα συγκεκριμένο στοιχείο και σε κανένα συγκεκριμένο γεγονός, αντιφάσκει δε προς το γεγονός που αποδεικνύεται από τις εκθέσεις βαθμολογήσεώς της και το οποίο συνίσταται στο ότι η προσφεύγουσα άσκησε κατά τη διάρκεια δέκα ετών καθήκοντα επικεφαλής ομάδας στον εν λόγω τομέα. Οι άλλες εκθέσεις βαθμολογήσεώς της, στις οποίες περιλαμβάνεται και η έκθεση για την περίοδο από 1ης Ιουλίου 1981 μέχρι 30 Ιουνίου 1983 που συντάχθηκε μετά τη δοκιμαστική περίοδο, αναφερόταν ρητώς στα καθήκοντα διανομής και συντονισμού της εργασίας τα οποία ασκούσε στα πλαίσια της ομάδας, που είναι ουσιώδη για τον επικεφαλής ομάδας, και τόνιζαν την ευθυκρισία της ως προς την οργάνωση, τις ευθύνες, την πρωτοβουλία, την ομαδική εργασία και τις ανθρώπινες σχέσεις. Εξάλλου η προσφεύγουσα παρακολούθησε επιτυχώς μαθήματα διοικήσεως. Τέλος, μετά τη δοκιμαστική περίοδο, της ανήγγειλαν τη δυνα-

τότητα να της παράσχουν ισοδύναμη θέση, δεδομένου ότι τα επαγγελματικά της προσόντα δεν αμφισβητούνταν, και της πρότειναν διορισμό ως επικεφαλής ομάδας σε άλλο τμήμα.

Η προσφεύγουσα προβάλλει κατόπιν ότι η *προσβαλλομένη απόφαση παραβίασε την αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών* και είναι το αποτέλεσμα δυσμενούς διακρίσεως λόγω φύλου. Σχετικά, επικαλείται το ότι η επιλογή που έγινε προκάλεσε έκπληξη λαμβανομένων υπόψη των καθηκόντων που άσκησε η ίδια εδώ και 10 χρόνια, επικαλείται δε επίσης και τη γνώμη της επιτροπής ίσης εκπροσώπησης για την ισότητα ευκαιριών και παρατηρεί ότι για δεκατέσσερα μεταφραστικά τμήματα της Επιτροπής που περιλαμβάνουν στο σύνολο 66 ομάδες, υπάρχουν επικεφαλής ομάδων 50 υπάλληλοι άρρενες και 14 θήλεις, ήτοι αναλογία 28 %· για τις υπηρεσίες που βρίσκονται στο Λουξεμβούργο, η αναλογία αυτή είναι 10,52 % και δεν υπάρχουν γυναίκες επικεφαλής ομάδων σε άλλα μεταφραστικά τμήματα παρά μόνο στο δανικό τμήμα.

Η προσφεύγουσα τέλος υποστηρίζει ότι *η προσβαλλομένη απόφαση παρέβη τον κανόνα της προστασίας της θεμιτής εμπιστοσύνης*. Η προσφεύγουσα θεμιτά μπορούσε να έχει εμπιστοσύνη στην πραγματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών λόγω των διαφόρων δηλώσεων και επισήμων ανακοινώσεων της Επιτροπής που ανήγγειλαν κυρίως τις παρεμβάσεις προς τις υπηρεσίες ώστε η πρόσληψη θηλέων να μην αποκλείεται χωρίς αιτιολογία.

2. *Λόγοι και κύρια επιχειρήματα της παρεμβαίνουσας*

Η παρεμβαίνουσα υποστηρίζει πρώτον ότι σε περίπτωση ίσων προϋποθέσεων μεταξύ αρρένων και θηλέων υποψηφίων *η προτίμηση πρέπει να δοθεί στις γυναίκες* εφόσον για τις θέσεις στο εν λόγω επίπεδο υπάρχει σημαντική έλλειψη ισορροπίας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η αρχή συνάγεται από τη θεμελιώδη σημασία που έχει η αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών, που αναγνωρίζεται με τη νομολογία του Δικαστηρίου, τις οδηγίες του Συμβουλίου και τις δηλώσεις και ψηφίσματα του Συμβουλίου και της Επιτροπής. Η αρχή αυτή πρέπει να εφαρμόζεται για να διασφαλισθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των γυναικών, όπως — σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου — η ιθαγένεια μπορεί να παίξει ρόλο κριτηρίου προτιμήσεως σε περίπτωση ισοδυναμίας των τίτλων των διαφόρων υποψηφίων για να διατηρηθεί ή αποκατασταθεί η γεωγραφική ισορροπία στα πλαίσια του προσωπικού. Λαμβάνοντας υπόψη την πρωταρχική σημασία της ισότητας των φύλων, το κριτήριο αυτό έχει χαρακτήρα υποχρεωτικού κριτηρίου προτιμήσεως στα πλαίσια μιας καταστάσεως σημαντικής ελλείψεως ισορροπίας. Η προσφεύγουσα απέδειξε ότι η ΑΔΑ εσφαλμένα έκρινε ότι δεν είχε τουλάχιστον ίση ικανότητα διοικήσεως και εμψυχώσεως της ομάδας και ότι ο υποψήφιος που έγινε δεκτός και αυτή η ίδια είχαν συνεπώς εξίσου τη δυνατότητα να διοριστούν στην εν λόγω θέση. Δεδομένου ότι υπάρχει σημαντική υποεκπροσώπηση των γυναικών στις θέσεις του επικεφαλής μεταφραστικής ομάδας (28 % και 10,52 % για το Λουξεμβούργο· έναντι αντιστοίχως 46,73 % και 43,39 %· 58,78 % και 61,53 % για τους βαθμούς LA 5, LA 6, LA 7 και LA 8) η προσφεύγουσα έχει δικαίωμα προτιμήσεως για το διορισμό αυτό.

Η παρεμβαίνουσα υποστηρίζει κατόπιν το λόγο της προσφεύγουσας σύμφωνα με τον οποίο η ισότητα ανδρών και γυναικών απαιτεί ειδικά εμπεριστατωμένη αιτιολογία, που καταλήγει στην αντιστροφή του βάρους αποδείξεως. Αναφέρεται σχετικά στο μεσοπρόθεσμο κοινοτικό πρόγραμμα της Επιτροπής 1986-1990 περί «ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες» [έγγραφο COM(85) 801 της 19.12.1985] και στην προσωρινή έκθεση της Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 79/7/ΕΟΚ της 19ης Δεκεμβρίου 1978

[έγγραφο COM(83) 793 της 6.1.1984]. Εφόσον υπάρχει δέσμη συγκλινουσών ενδείξεων περί δυσμενούς διακρίσεως λόγω φύλου, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η σχετική απόδειξη έχει προσκομιστεί. Προς το σκοπό αυτό η παρεμβαίνουσα αναφέρει τις στατιστικές σύμφωνα με τις οποίες το ποσοστό της εκπροσωπήσεως των γυναικών μειώνεται στην Επιτροπή όσο ανέρχεται κανείς στην ιεραρχία των βαθμών των κατηγοριών Β και Α και του κλάδου LA.

Η παρεμβαίνουσα τέλος υποστηρίζει ότι η *Επιτροπή δημιούργησε στο προσωπικό της βάσιμες ελπίδες ως προς την πραγματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας των γυναικών.* Αναφέρεται σχετικά σε δηλώσεις της Επιτροπής ενώπιον του Κοινοβουλίου, της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής και της κοινής γνώμης σχετικά με τον πρωτοποριακό ρόλο της στον τομέα αυτό, στη δημιουργία διαφόρων ομάδων εργασίας σχετικά με το θέμα και στο « πρόγραμμα δράσεως της Επιτροπής για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες 1982-1985 », που ψηφίστηκε το 1981. Όντως η Επιτροπή δεν έλαβε τα πρόσφορα μέτρα για την πραγματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών. Οι στατιστικές αποδεικνύουν την έλλειψη σημαντικής αλλαγής στο πεδίο της εκπροσωπήσεως των γυναικών στα υψηλά κλιμάκια της ιεραρχίας κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών: για το λόγο αυτό ο μέσος όρος της εκπροσωπήσεως των γυναικών για τους τρεις πιο υψηλούς βαθμούς της κατηγορίας Α είναι 1,95 %, αλλά 10,90 % για τους άλλους βαθμούς της κατηγορίας αυτής. Η ίδια η Επιτροπή δέχτηκε ως μη ικανοποιητικά τα αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν σχετικά. Για να επιβεβαιώσει το συμπέρασμα αυτό, η παρεμβαίνουσα αναφέρεται εξάλλου στο « νέο πρόγραμμα δράσεως της Επιτροπής για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες 1982-1985 », σε μια δήλωση της επιτροπής « ισότητα μεταχειρίσεως », που αποτελείται από εκπροσώπους των συνδικαλιστικών και επαγγελματικών οργανώσεων και της διοικήσεως, και στις ίδιες τις δικές της διεκδικήσεις στον τομέα αυτό που αφορούν την αναγνώριση πραγματικών αρμοδιοτήτων στην επιτροπή ίσης εκπροσώπησης για την ισότητα ευκαριών.

3. *Λόγοι και επιχειρήματα της Επιτροπής*

Η Επιτροπή τονίζει ότι, σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου (αποφάσεις της 14ης Ιουλίου 1983, Ohrgaard, 9/82, Συλλογή 1983, σ. 2387· της 21ης Απριλίου 1983, Ragusa, 282/81, Συλλογή 1983, σ. 1258· της 24ης Μαρτίου 1983, Colussi, 298/81, Συλλογή 1983, σ. 1142), η *ΑΔΑ διαθέτει ευρεία διακριτική εξουσία για να εκτιμήσει το συμφέρον της υπηρεσίας και τα προσόντα που πρέπει να ληφθούν υπόψη.* Στη συγκεκριμένη περίπτωση, η συγκριτική εκτίμηση των αντιστοίχων προσόντων έγινε βάσει των αποτελεσμάτων των δοκιμαστικών περιόδων των δύο υποψηφίων, οι οποίες κυρίως χρησίμευσαν για να διαπιστωθούν οι ικανότητες διοικήσεως των δύο υποψηφίων. Η δοκιμαστική περίοδος της προσφεύγουσας απέδειξε ότι οι ικανότητες για διοίκηση ήταν σαφώς κατώτερες από εκείνες του ανταγωνιστού της και άλλων επικεφαλής ομάδας. Η εκτίμηση αυτή της ΑΔΑ, στην οποία το Δικαστήριο δεν μπορεί να υποκαταστήσει τη δική του, δεν περιέχει καμία προφανή πλάνη και καμία μεροληψία σε σχέση με την προσφεύγουσα. Η επιλογή αυτή της ΑΔΑ δεν μπορούσε καθόλου να προκαλέσει έκπληξη, δεδομένου ότι τα καθήκοντα του επικεφαλής ομάδας στο πλαίσιο της αναδιοργανωθείσας ομάδας ήταν τελείως διαφορετικά από ό,τι τα καθήκοντα που είχε εκπληρώσει προηγουμένως η προσφεύγουσα, δεδομένου ότι οι εκθέσεις βαθμολογήσεως σχετικά με τα καθήκοντα συντονισμού της προσφεύγουσας κατά τη διάρκεια της προηγουμένης περιόδου δεν μπορούν να είναι επαρκείς για να αποδείξουν την ικανότητά της για τη νέα θέση και δεν της αναγνωρίζουν κανένα δικαίωμα να διοριστεί στη θέση αυτή. Ακόμη κι αν ελάμβανε υπόψη την αρχαιότητα, τα πτυχία και τις γλωσσικές γνώσεις της προσφεύ-

γουσας, η ΑΔΑ μπορεί να προτιμήσει από αυτή τον Tutzschky, ο οποίος διέθετε επίσης άριστους τίτλους, πτυχία και εκθέσεις βαθμολογήσεως, και ο οποίος διασφάλισε άψογη λειτουργία της ομάδας του κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου.

Η *ΑΔΑ δεν είναι υποχρεωμένη να αιτιολογεί τις αποφάσεις της* προαγωγής έναντι των υποψηφίων που δεν έχουν προαχθεί (βλέπε απόφαση της 13ης Ιουλίου 1972, Bernardi, 90/71, Rec. σ. 609). Μια τέτοια απόφαση στηρίζεται μεταξύ άλλων στο χαρακτήρα, τη συμπεριφορά και το σύνολο της προσωπικότητας του ενδιαφερομένου και δεν μπορεί συνεπώς να αιτιολογείται. Η αρχή αυτή η οποία ισχύει a fortiori για τις αποφάσεις μεταθέσεως σε άλλη θέση στον ίδιο βαθμό που υπάγονται στη διακριτική εξουσία της ΑΔΑ να οργανώνει ελεύθερα την υπηρεσία της δεν μπορεί να θιγεί από το λόγο ότι υπάρχει κάποια γυναίκα μεταξύ των υποψηφίων που δεν έγιναν δεκτοί. Η διοίκηση είναι ελεύθερη να οργανώνει τις υπηρεσίες της και να προβαίνει σε κυριαρχική εκτίμηση της ικανότητας των υπαλλήλων για να μετατίθενται χωρίς να είναι υποχρεωμένη να αιτιολογεί τις αποφάσεις της έναντι των υποψηφίων, ακόμη και αν είναι θήλεος φύλου.

Η Επιτροπή υποστηρίζει εξάλλου ότι *οι λόγοι της επιλογής εξηγήθηκαν σαφώς στην προσφεύγουσα κατά τη διάρκεια συνομιλίας* που είχε με τον προϊστάμενο του τμήματος και τον υπεύθυνο διευθυντή, προφορική εξήγηση την οποία η Επιτροπή προτείνει να αποδείξει με μάρτυρες. Μια τέτοια προφορική κοινοποίηση της αιτιολογίας είναι επαρκής και προτιμητέα, δεδομένου ότι οι σκέψεις μιας έγγραφης αιτιολογίας μπορεί να είναι επιζήμιες για τον υποψήφιο, η υποψηφιότητα του οποίου απορρίφθηκε. Η ΑΔΑ συνεπώς δεν θέλησε να επιβεβαιώσει προς την προσφεύγουσα εγγράφως την παραπάνω συνομιλία ώστε να αποφευχθεί να υπάρχουν στον προσωπικό της φάκελο συμπεράσματα δυσάρεστα που συνάγονται από τη δοκιμαστική της περίοδο, ενώ οι ικανότητές της και οι γνώσεις της στον τομέα «οικονομία και νομισματικά» δεν αμφισβητούνταν.

Η αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών δεν εμποδίζει την Επιτροπή να προσφύγει στο κριτήριο της ικανότητας των υποψηφίων. Το κριτήριο αυτό αναφέρεται σε πολλές και διάφορες εκτιμήσεις, λαμβάνοντας υπόψη τα καθήκοντα που πρόκειται να ασκήσει ο ενδιαφερόμενος, τα οποία είναι ανεξάρτητα από το ζήτημα του φύλου των προσώπων. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, η επιλογή του Tutzschky ήταν δικαιολογημένη προς το συμφέρον της υπηρεσίας από τα αποτελέσματα των δοκιμαστικών περιόδων, από την άποψη της διακριτικότητας των παρεμβάσεων, της ικανότητας να ασκήσει τον έλεγχο στα πλαίσια καλών ανθρωπίνων σχέσεων και από τον εύκαμπτο χαρακτήρα του μελλοντικού επικεφαλής ομάδας. Η ΑΔΑ δεν απέδειξε σχετικά καμιά μεροληψία όσον αφορά το φύλο της προσφεύγουσας. Η επιτροπή της ίσης εκπροσώπησης για την ισότητα ευκαιριών, της οποίας η διατύπωση εξάλλου ήταν πολύ επιφυλακτική, δεν μπορούσε προφανώς να λάβει υπόψη παρά μόνο τα στοιχεία τα οποία η προσφεύγουσα της υπέβαλε και όχι το δυσμενές αποτέλεσμα της δοκιμαστικής της περιόδου και τα προφορικά δυσάρεστα σχόλια των ιεραρχικών της προϊσταμένων σχετικά με το θέμα.

Η προστασία της θεμιτής εμπιστοσύνης προϋποθέτει ότι η διοίκηση δημιούργησε στον διοικούμενο βάσιμες ελπίδες δίδοντάς του ακριβείς διαβεβαιώσεις (βλέπε απόφαση της 19ης Μαΐου 1983, Μαυρίδης, 289/81, Συλλογή 1983, σ. 1745). Όμως, η Επιτροπή δεν έδωσε ποτέ στις γυναίκες τη διαβεβαίωση ότι θα προάγονταν κατά προτίμηση από τους άνδρες ακόμα κι όταν η ΑΔΑ κάνοντας λογική χρήση της εξουσίας εκτιμήσεως που διαθέτει έκρινε ότι η προαγωγή ενός άρρενος υποψηφίου επιβάλλεται για το συμφέρον της υπηρεσίας.

Μόνη η ύπαρξη αριθμητικής δυσαναλογίας ανδρών και γυναικών σε μια υπηρεσία δεν επιτρέπει το συμπέρασμα ότι οι διορισμοί ή οι προαγωγές έγιναν κατά τρόπο που δημιουργεί δυσμενείς διακρίσεις. Η ίδια η προσφεύγουσα δεν έλαβε ποτέ ακριβή διαβεβαίωση ότι θα προαγόταν στη θέση του επικεφαλής ομάδας, δεδομένου ότι ο σκοπός του συστήματος των δοκιμαστικών περιόδων ήταν ακριβώς να αναδείξει τον πιο ικανό υποψήφιο για την άσκηση των καθηκόντων αυτών.

U. Everling
εισηγητής δικαστής