DOMSTOLENS DOM (første afdeling)
15. januar 1985 *

I sag 266/83

Euridiki Samara, tjenestemand ved Kommissionen for De europæiske Fællesskaber, boende i Strassen, ved advokat Victor Biel, Luxembourg, og med valgt adresse i Luxembourg på dennes kontor, 18 A, rue des Glacis,

sagsøger,

mod

Kommissionen for De europæiske Fællesskaber, ved juridisk konsulent Dimitrios Gouloussis som befuldmægtiget, og med valgt adresse i Luxembourg hos Manfred Beschel, Kommissionens juridiske tjeneste, Jean Monnet-bygningen, Kirchberg,

sagsøgt,

hvori der er nedlagt påstand om annullation af Kommissionens afslag på at ændre den indplacering, sagsøgeren har opnået efter en almindelig udvælgelsesprøve,

har

DOMSTOLEN (første afdeling)

sammensat af afdelingsformanden G. Bosco, dommerne A. O'Keeffe og T. Koopmans,

generaladvokat: Sir Gordon Slynn
justitssekretær: assisterende justitssekretær J. A. Pompe

afsagt følgende

* Processprog: Fransk.

DOM

Sagsfremstilling

De faktiske omstændigheder og retsforhandlingernes forløb samt parternes påstande, anbringender og argumenter kan sammenfattes således:

1. Faktiske omstændigheder og retsforhandlinger

Euridiki Samara, som er af græsk nationalitet, og som havde bestået en almindelig udvælgelsesprøve ved Rådet for De europæiske Fællesskaber, blev ved afgørelse af 3. december 1981 udnævnt til tjenestemand på prøve i lønklasse C5, løntrin 3. Ved afgørelse af 22. december s. å. blev hun overflyttet til Kommissionen i Luxembourg, stadig som tjenestemand på prøve i lønklasse C5, løntrin 3. Hun blev fastansat i sin stilling den 1. juni 1982 og blev i slutningen af dette år udnævnt til en stilling i lønklasse C3, løntrin 1, efter en almindelig udvælgelsesprøve, hvor hun opnåede den bedste placering.

De ansøgere, som ved sidstnævnte udvælgelsesprøve blev placeret som nr. 2 og 3 på listen, kom udefra. De blev på grundlag af deres særlige faglige erfaringer udnævnt i lønklasse C3, løntrin 2 og 3. Frk. Samara, som mente, at hun med 17 års erfaring havde større erfaring end de to andre ansøgere, forelagde en ansøgning dateret den 26. januar 1983 for ansættelsesmyndigheden om, at hendes indplacering blev taget op til fornyet overvejelse under hensyntagen til hendes erfaring. Ansøgningen blev afvist ved afgørelse af 16. februar 1983 med den begrundelse, at indplaceringen af frk. Samara i lønklasse C3, løntrin 1, måtte betragtes som en korrekt anvendelse af vedtægtens artikel 46 når henses til, at hun var fastansat som tjenestemand i lønklasse C5, før hun bestod udvælgelsesprøven.

Den 26. april 1983 indgav frk. Samara en klage til Kommissionen i medfør af vedtægtens artikel 90, stk. 2. Klagen blev afvist ved afgørelse af 5. august 1983, og afgørelsen blev meddelt hende den 13. september s. å.

Ved stævning registreret på Domstolens justitskontor den 28. november 1983 har sagsøgeren anlagt nærværende sag i anledning af afgørelsen af 5. august 1983, hvorved hendes klage blev afvist.

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

2. Parternes påstande

Sagsøgeren har nedlagt følgende påstande:

1) afgørelsen om afvisning af hendes klage annulleres;

2) det statueres, at sagsøgeren skal betragtes som ansat i medfør af tjenestemandsvedtægtens artikler 29-32, og at dennes artikel 46 derfor ikke finder anvendelse i nærværende sag;

3) sagen sendes tilbage til ansættelsesmyndigheden med henblik på opfyldelse af dommen;

4) sagsøgte tilpligtes at betales sagens omkostninger.

Sagsøgte har nedlagt følgende påstande:

1) sagsøgte frifindes;

2) sagsøgeren tilpligtes at betale sagens omkostninger.

3. Parternes anbringender

Sagsøgeren mener, at hun under hensyn til sin faglige erfaring burde have været indplaceret i lønklasse C3, løntrin 3, i medfør af vedtægtens artikel 32, 2. pkt. ved udnævnelsen i 1982. Hun har i det væsentlige fremsat fire anbringender vedrørende den anfægtede beslutning, nemlig henholdsvis overtrædelse af vedtægtens artikler 32, 45 og 46, tilsidesættelse af lighedsprincippet og princippet om god forvaltning og endelig overtrædelse af vedtægtens artikel 5, stk. 3.

Kommissionen anser alle disse anbringender for ubegrundede.

Anbringendet om overtrædelse af vedtægtens artikler 32, 45 og 46

Ifølge *sagsøgeren* udgør hendes udnævnelse til lønklasse C3, løntrin 1, efter en almindelig udvælgelsesprøve en ansættelse i henhold til vedtægtens artikel 32, og den kan ikke betragtes som en forfremmelse i henhold til vedtægtens artikler 45 og 46. Til støtte for dette anbringende har hun for det første anført, at hun ikke kunne forfremmes fra C5 til C3, da man kun kan forfremmes én lønklasse, og at hun ikke på det pågældende tidspunkt havde den anciennitet, der i henhold til artikel 45 kræves til forfremmelse. Artikel 46 vedrører alene ansatte, som er udnævnt til en højere lønklasse, men ikke de tjenestemænd, som ved en ekstern udvælgelsesprøve ansættes i stillinger, der er indplaceret to eller flere lønklasser højere. I denne forbindelse har sagsøgeren henvist til generaladvokat Reischl's forslag til afgørelse i sag 176/73 (Van Belle, Sml. 1974, s. 1361), hvori sidstnævnte har tillagt begrebet »ansættelse« en generel betydning, idet han nemlig udtalte, at

»begrebet 'ansættelse' i virkeligheden ikke skal forstås snævert som udnævnelse til tjenestemænd, dvs. som besættelse af stillinger udefra. Det er snarere et almindeligt begreb, som rigtigt forstået omfatter alle arter af stillingsbesættelser«.

De risici og ærgrelser, som en almindelig udvælgelsesprøve indebærer, samt den omstændighed, at det afgøres af en udvælgelseskomité og efter reglerne i bilag III til vedtægten, hvem der har bestået en sådan udvælgelsesprøve, er ifølge sagsøgeren en yderligere grund til, at hun ikke kan sammenlignes med en ansøger, som bliver forfremmet.

Sagsøgte, Kommissionen, har derimod gjort gældende, at udnævnelsen af sagsøgeren til lønklasse C3 ikke kan betragtes som en ansættelse. Sagsøgeren har siden den 1. december 1981 været tjenestemand i Kommissionen. En senere ændring af dette tjenestemandsforhold, især en forbedring af hendes tjenesteretlige stilling, kan ikke betragtes som en ansættelse, da vedtægtens artikler 31 og 32 kun kan anvendes én gang under en tjenestemands karriere.

Kommissionen har dernæst anført, at vedtægtens artikler 45 og 46 ikke udelukker, at sagsøgeren kan udnævnes *til en højere lønklasse* (og ikke til den nærmeste højere lønklasse), efter at hun har bestået en almindelig udvælgelsesprøve. Dels aner-

kender de omhandlede bestemmelser, at forfremmelse sker efter ansættelsesmyndighedens afgørelse, efter at tjenestemanden har bestået en almindelig udvælgelsesprøve, hvilket i princippet bør anses for en fortjeneste i den i artikel 45, stk. 1, 3. pkt., forudsatte betydning. Dels omtaler de nævnte bestemmelser og især artikel 46, 1. afsnit, utvetydigt muligheden for, at en forfremmelse kan føre til udnævnelse til »en« højere lønklasse.

Kommissionen har gjort opmærksom på, at der er to former for forfremmelse; dels »forfremmelse i snæver forstand« i medfør af artikel 45, stk. 1, som er forfremmelse til *den nærmeste højere lønklasse* i den pågældende tjenestemands kategori, dels »forfremmelse i vid forstand« i medfør af vedtægtens artikler 45 og 46, som er forfremmelse *til en højere lønklasse* efter at tjenestemanden har bestået en almindelig udvælgelsesprøve.

Kommissionen har endelig anført, at sagsøgeren ikke kan påberåbe sig generaladvokat Reischl's forslag til afgørelse i ovennævnte sag 176/73. Det retlige problem i denne sag var nemlig, om den særlige procedure i vedtægtens artikel 29, stk. 2, fandt anvendelse på ansøgere, der allerede var tjenestemænd. Det er derfor i denne sammenhæng, at generaladvokaten gav begrebet »ansættelse« en almindelig betydning.

I *replikken* har *sagsøgeren* yderligere anført, at den af Kommissionen påståede forskel mellem forfremmelse i snæver forstand og forfremmelse i vid forstand ikke finder støtte i vedtægten, som kun kender en form for forfremmelse, nemlig den i artikel 45; der er ingen forfremmmelse, der omfatter to lønklasser.

I *duplikken* har *Kommissionen* fastholdt, at den anvendte de omhandlede bestemmelser, navnlig artikel 46 korrekt, da den anså sagsøgeren for forfremmet. Efter sin ordlyd vedrører denne bestemmelse netop et tilfælde som sagsøgerens, som efter en almindelig udvælgelsesprøve blev udnævnt ikke i den nærmeste højere lønklasse, men i en højere lønklasse.

Anbringendet om tilsidesættelse af lighedsprincippet

Ifølge sagsøgeren skal alle, der har bestået en almindelig udvælgelsesprøve — hvad enten de kommer udefra eller fra institutionerne — behandles på samme måde ved indplaceringen. I nærværende sag har to ansøgere udefra, som havde mindre faglig erfaring end sagsøgeren, opnået en bedre indplacering. Det er absurd at behandle den ansøger, som allerede gør tjeneste i en af Fællesskabets institutioner, mindre godt og favorisere personer, som endnu ikke har bidraget til virkeliggørelsen af Fællesskabets mål.

Ifølge *sagsøgte, Kommissionen,* kommer lighedsprincippet ikke på tale. Dette princip må vurderes i forhold til tjenestemænd i lønklasse C, som er indtrådt i tjenesten på samme tid som sagsøgeren, og ikke i forhold til de to ansøgere udefra, som har deltaget i den samme udvælgelsesprøve. Ganske vist indebærer lighedsprincippet, at alle ansøgere underkastes samme betingelser med hensyn til prøver og bedømmelse ved en udvælgelsesprøve. Der gælder imidlertid andre regler for indplaceringen af dem, der har bestået en udvælgelsesprøve. Sagsøgeren er nemlig ikke ophørt med at være tjenestemand ved Kommissionen, i og med at hun har deltaget i en udvælgelsesprøve. Hendes udnævnelse til en højere lønklasse henhører som følge heraf under vedtægtens artikel 46, mens udnævnelsen af de andre deltagere i udvælgelsesprøven, som kom udefra, henhører under artikel 32.

Anbringendet om tilsidesættelse af princippet om god forvaltning

Ifølge *sagsøgeren* er der i den foreliggende sag sket en tilsidesættelse af princippet om god forvaltning, fordi sagsøgte ikke har taget alle de forhold i betragtning, som ville kunne føre til en rimelig afgørelse. For at nå frem til en rimelig indplacering burde sagsøgte have taget hensyn til alle ansøgernes faglige erfaring, herunder også sagsøgerens.

Kommissionen har indrømmet, at princippet, som sagsøgeren har påberåbt sig, ganske vist indebærer, at der skal tages hensyn til alle de forhold, på grundlag af hvilke administrationen kan nå til rimelige afgørelser, og den har tilføjet, at dette bør ske efter de retsregler, der finder anvendelse i det konkrete tilfælde. Men i sagsøgerens tilfælde er disse regler, navnlig vedtægtens artikel 46, til hinder for, at der ved indplaceringen tages hensyn til hendes faglige erfaring.

Anbringendet om overtrædelse af vedtægtens artikel 5, stk. 3

Sagsøgeren har anført, at tjenestemænd, der tilhører samme kategori eller samme tjenestegruppe, ifølge vedtægtens artikel 5, stk. 3, er undergivet de samme ansættelses- og karrierevilkår. Der er tale om en grundlæggende bestemmelse, som andre bestemmelser i vedtægten, som f.eks. artikel 46, ikke kan gøre indgreb i; hvis sidstnævnte bestemmelse anvendes i sagsøgerens tilfælde, er hun ikke garanteret samme karrierevilkår som de to ansøgere, der deltog i den samme udvælgelsesprøve.

Ifølge *Kommissionen* bidrager en sondring mellem grundlæggende og ikke grundlæggende bestemmelser ikke til løsning af det problem, der er rejsti nærværende sag. Spørgsmålet er snarere, om sagsøgerens indplacering faktisk har været i overensstemmelse med lighedsprincippet. Dette spørgsmål må imidlertid besvares bekræftende, som Kommissionen allerede har gjort rede for i sine bemærkninger til sagsøgerens andet anbringende.

4. Mundtlig forhandling

I retsmødet den 25. oktober 1984 er der afgivet mundtlige indlæg af parterne.

Generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 29. november 1984.

Præmisser

1 Ved stævning indgivet til Domstolens justitskontor den 28. november 1983 har Euridiki Samara, tjenestemand ved Kommissionen for De europæiske Fællesskaber, anlagt sag med påstand om annullation af Kommissionens afgørelse af 16. februar 1983, hvorved den afslog at ændre den indplacering på løntrin, den havde givet sagsøgeren i ansættelsesbrevet af 21. december 1982, hvori sagsøgeren blev udnævnt til sekretær med stenografi og maskinskrivning i lønklasse C3, løntrin 1, i generaldirektoratet for personale og administration.

2 Det fremgår af sagens akter, at sagsøgeren blev udnævnt til tjenestemand på prøve som maskinskriver i lønklasse C5, løntrin 3, i Rådets generalsekretariat ved afgørelse af 3. december 1981 og med virkning fra den 1. december 1981. Ved afgørelse af 22. december s.å. blev hun overflyttet til Kommissionen, ligeledes med virkning fra den 1. december 1981. Hun blev fastansat som tjenestemand med virkning fra den 1. juni 1982. Efter at have deltaget i den almindelige udvælgelsesprøve KOM/C/365 blev sagsøgeren udnævnt til sin nuværende stilling i lønklasse C3, løntrin 1.

3 Den 26. januar 1983 forelagde frk. Samara en ansøgning om, at hendes indplacering på løntrin blev taget op til fornyet overvejelse under hensyntagen til hendes samlede relevante faglige erfaring. Denne ansøgning blev afvist ved en afgørelse af 16. februar 1983. Den 26. april 1983 indgav sagsøgeren en klage over denne afgørelse, som også blev afvist af Kommissionen.

4 Sagen vedrører sagsøgerens indplacering på løntrin. Sagsøgeren mener, at hun i betragtning af den faglige erfaring, hun havde ved tiltrædelsen af tjenesten, burde have været indplaceret på et højere løntrin i lønklasse C3 i medfør af vedtægtens artikel 32, 2. pkt., en bestemmelse, som omhandler den ansatte tjenestemands indplacering på løntrin i lønklassen.

5 Til støtte herfor har sagsøgeren gjort gældende, at hun opnåede den bedste placering ved den almindelige udvælgelsesprøve KOM/C/365, og at hun ved sin tiltrædelse af tjenesten i Fællesskaberne havde sytten års faglig erfaring, mens hendes søster, Kalliopi Samara, som var placeret som nr. to ved samme udvælgelsesprøve, og som havde meget mindre faglig erfaring, blev udnævnt på løntrin 2 i lønklasse C3, og den ansøger, der blev placeret som nr. tre, endda blev indplaceret på løntrin 3 i denne lønklasse.

6 Kommissionen har ikke bestridt disse faktiske omstændigheder. Den mener imidlertid, at udnævnelsen af sagsøgeren til lønklasse C3 ikke — som denne har anført — udgjorde en »ansættelse« i den i vedtægtens artikel 27 forudsatte betydning, idet sagsøgeren, da hun deltog i udvælgelsesprøven KOM/C/365, allerede var

tjenestemand i Kommissionen. Denne omstændighed udelukker, at en forbedring af sagsøgerens stilling kan betragtes som en ansættelse, som vedtægtens artikel 32 finder anvendelse på; der er tværtimod tale om en forfremmelse i den i vedtægtens artikler 45 og 46 forudsatte betydning, eller i hvert fald om en udnævnelse, som må betragtes som en forfremmelse i ordets vide betydning, og som artikel 46 finder anvendelse på. Da dette er retsstillingen, har ansættelsesmyndigheden ingen mulighed for at tillade indplacering på et højere løntrin i den opnåede lønklasse.

7 De af sagsøgeren fremførte søgsmålsgrunde vedrører tilsidesættelse af de relevante artikler i vedtægten, især artiklerne 27, 31, 32, 45 og 46, tilsidesættelse af princippet om forbud mod forskelsbehandling, lighedsprincippet og princippet om god forvaltning samt overtrædelse af vedtægtens artikel 5, stk. 3, som ifølge sagsøgeren er den grundlæggende regel, der opstiller det almindelige princip om, at tjenestemænd er undergivet de samme ansættelses- og karrierevilkår.

8 Før prøvelsen af disse anbringender er det nødvendigt at fastslå, hvilke bestemmelser der finder anvendelse på et tilfælde som sagsøgerens. Hvis udnævnelsen er en følge af en ansættelse, kan ansættelsesmyndigheden under hensyn til den pågældendes uddannelse og særlige faglige erfaringer give tjenestemanden en anciennitetsforbedring inden for dennes lønklasse; anciennitetsforbedringen er begrænset til to løntrin (artikel 32, 2. pkt.). Hvis udnævnelsen derimod henhører under bestemmelserne om forfremmelse, skal tjenestemanden, der er udnævnt til en højere lønklasse, have den anciennitet, der svarer til det nominelle trin, som er lig med eller ligger umiddelbart over det nominelle trin, han han havde opnået i sin hidtidige lønklasse, forhøjet med den stigning, der finder sted hver andet år i hans nye lønklasse (artikel 46, stk. 1).

9 Kommissionen har i den forbindelse indrømmet, at bestemmelserne i vedtægtens artikler 45 og 46 ikke direkte finder anvendelse på sagsøgerens tilfælde, da hendes udnævnelse ikke er en følge af den forfremmelsesprocedure, der er fastsat i artikel 45, men er resulatet af en almindelig udvælgelsesprøve. Kommissionen har imidlertid anført, at de omhandlede bestemmelser bygger på den grundtanke, at når først en person er blevet ansat som tjenestemand ved Fællesskaberne, er den pågældendes stilling undergivet bestemmelserne om tjenestemandskarrierens forløb. Specielt tages faglig erfaring ved tiltrædelsen af tjenesten i betragtning ved den første udnævnelse til tjenestemand; den kan ikke spille nogen rolle ved en

senere udnævnelse. Af disse grunde må bestemmelserne om forfremmelse anvendes i et tilfælde som det foreliggende, hvor sagsøgeren, som allerede er tjenestemand, er blevet indplaceret i en højere lønklasse efter at have bestået en udvælgelsesprøve.

10 Sagsøgeren har gjort indsigelse mod denne måde at anskue tingene på af to grunde. Hun har for det første anført, at ifølge vedtægten er den almindelige udvælgelsesprøve — hvilket bl.a. fremgår af artikel 29 — den normale ansættelsesprocedure, og udnævnelsen af personer, der har bestået en sådan udvælgelsesprøve, må derfor betegnes som ansættelse. Hun har dernæst anført, at selv om dette ikke var tilfældet, ville Kommissionen ikke desto mindre være forpligtet til at behandle alle deltagerne i en almindelig udvælgelsesprøve ens i medfør af vedtægtens artikel 5 og det almindelige lighedsprincip.

11 I den anledning bemærkes, at forskellene mellem bestemmelserne om indplacering på løntrin ved ansættelse og ved forfremmelse kan forklares under henvisning til formålene med vedtægtens artikel 32 og artikel 46. Mens der i det første tilfælde er tale om en ansat, som indtræder i Fællesskabernes tjeneste, og hvis uddannelse og faglige erfaring kan tages i betragtning inden for ret snævre grænser, har artikel 46 navnlig til formål at sikre den størst mulige kontinuitet i ancienniteten under tjenestemandens normale karriereforløb.

12 Heraf følger i et tilfælde som sagsøgerens, at anvendelsen af bestemmelserne om forfremmelse forpligter ansættelsesmyndigheden til fremfor alt at sørge for, at den tjenestemand, der har bestået en almindelig udvælgelsesprøve, ligestilles med de øvrige tjenestemænd, mens anvendelsen af bestemmelserne om ansættelse snarere har til følge, at alle, der har bestået en almindelig udvælgelsesprøve, sikres samme behandling, hvad enten de allerede er tjenestemænd eller ej.

13 I begge tilfælde må de relevante bestemmelser anvendes analogt, da vedtægten ikke indeholder bestemmelser om indplaceringen på løntrin af en tjenestemand, der udnævnes til en anden stilling efter en almindelig udnævnelsesprøve. En sådan udnævnelse sker nemlig ikke efter den procedure, som vedtægten foreskriver for

forfremmelsen af tjenestemænd; den kan heller ikke anses for en ansættelse i ordets snævre betydning, idet den pågældende allerede er ansat.

14 Det er på denne tvetydige baggrund, man må se Kommissionens afslag på at tage hensyn til sagsøgerens faglige erfaring og første placering ved udvælgelsesprøven ved hendes udnævnelse til den nye stilling, hvilket afslag blev begrundet med, at artikel 46 ikke gør det muligt at give en anciennitetsforbedring.

15 Gennemgangen af de faktiske omstændigheder i den konkrete sag viser, at Kommissionen burde have anvendt de kriterier, der er fastsat i artikel 32, i betragtning af, at udnævnelsen af sagsøgeren til den nye stilling ikke var et led i hendes normale karriereforløb. Dels var forskellene mellem stillingen som maskinskriver, som hun beklædte som tjenestemand i lønklasse C5, og stillingen som sekretær med stenografi og maskinskrivning, som hun blev udnævnt til, af en sådan art, at det var berettiget, at hun henviste til sin tidligere erfaring på dette område; dels bevirkede hendes deltagelse i en almindelig udvælgelsesprøve, der blev afholdt kort tid efter hendes tiltrædelse af tjenesten, at hun snarere konkurrerede direkte med ansøgere udefra end med kolleger, som havde ret til forfremmelse. I et sådant tilfælde må det princip, hvorefter deltagerne i en almindelig udvælgelsesprøve er berettiget til at blive behandlet ens, finde anvendelse.

16 Heraf følger, at Kommissionen ikke kunne fastholde indplaceringen af sagsøgeren i lønklasse C3, løntrin 1, under henvisning til vedtægtens artikel 46. Den anfægtede afgørelse må derfor annulleres.

17 Det påhviler Kommissionen at undersøge sagsøgerens situation på ny under anvendelse af de kriterier, der er fastsat i vedtægtens artikel 32.

Sagens omkostninger

18 I henhold til procesreglementets artikel 69, stk. 2, dømmes den tabende part til at betale sagens omkostninger. Da Kommissionen har tabt sagen, bør den pålægges at betale sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

udtaler og bestemmer

DOMSTOLEN (første afdeling)

1) **Kommissionens afgørelse af 16. februar 1983, hvorved den afslog at ændre sagsøgerens indplacering, og Kommissionens afslag af 5. august 1983 på sagsøgerens klage annulleres.**

2) **Kommissionen betaler sagens omkostninger.**

Bosco O'Keeffe Koopmans

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 15. januar 1985.

P. Heim
Justitssekretær

G. Bosco
Formand for første afdeling