Samling af Afgørelser

RETTEN FOR EU-PERSONALESAGERS DOM (Tredje Afdeling)

10. september 2014 * [i]

»Personalesag – midlertidig ansat – ikke forlængelse af en tidsbegrænset kontrakt – ansatte i et agentur – reduktion af antallet af ansatte – ERA's flerårige økonomiske ramme – nedlæggelse af to stillinger i stillingsfortegnelsen – overholdelse af væsentlige formforskrifter – retten til at blive hørt – interne direktiver – tjenestens interesse«

I sag F-120/13,

angående et søgsmål anlagt i medfør af artikel 270 TEUF,

KE, tidligere midlertidigt ansat ved Det Europæiske Jernbaneagentur, Bruxelles (Belgien), ved advokat S.A. Pappas,

sagsøger,

mod

Det Europæiske Jernbaneagentur (ERA) ved G. Stärkle, som befuldmægtiget, bistået af advokat B. Wägenbaur,

sagsøgt,

har

PERSONALERETTEN (Tredje Afdeling)

sammensat af præsidenten, S. Van Raepenbusch, og dommerne E. Perillo og J. Svenningsen (refererende dommer),

justitssekretær: fuldmægtig X. Lopez Bancalari,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 18. juni 2014,

afsagt følgende

* Processprog: fransk.

i — I overensstemmelse med bestemmelserne vedrørende behandling af personoplysninger i forbindelse med Rettens udførelse af sine judicielle opgaver er oplysningerne om parternes identitet efter justitssekretærens afgørelse herom blevet skjult i dommen.

Dom

1 Ved stævning indleveret til Personalerettens Justitskontor den 12. december 2013 har KE nedlagt påstand om annullation af den afgørelse, som den administrerende direktør for Det Europæiske Jernbaneagentur (ERA eller herefter »agenturet«) traf den 22. marts 2013, hvorved denne bekræftede over for sagsøgeren, at hendes kontrakt som midlertidigt ansat ville udløbe på det i kontrakten fastsatte tidspunkt, dvs. den 30. september 2013.

Retsforskrifter

Ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union

2 Det fremgår af artikel 2, litra a), i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union, i den affattelse, der finder anvendelse i det foreliggende tilfælde (herefter »ansættelsesvilkårene«), at der ved midlertidigt ansat i de nævnte ansættelsesvilkårs forstand forstås »[d]en, der ansættes i en af stillingerne i den liste over stillinger, der findes som bilag til den afdeling i budgettet, der vedrører hver institution, og af budgetmyndighederne er betegnet som midlertidige«.

3 Ansættelsesvilkårenes artikel 8, stk. 1, bestemmer:

»Ansættelse af en midlertidigt ansat i henhold til artikel 2, litra a), kan ske på bestemt eller ubestemt tid. Kontrakten for en person, der er ansat på bestemt tid, kan kun fornys en gang for en bestemt tid. Enhver senere fornyelse skal ske på ubestemt tid.«

4 Ansættelsesvilkårenes artikel 47, litra b), nr. i), der er indeholdt i kapitlet om »[a]nsættelsesforholdets ophør«, bestemmer, at undtagen ved dødsfald ophører ansættelsesforholdet for en midlertidigt ansat »for kontrakter på bestemt tid […] på det tidspunkt, der er fastsat i kontrakten«.

Forordning nr. 881/2004

5 Det fremgår af artikel 22 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 881/2004 af 29. april 2004 om oprettelse af et europæisk jernbaneagentur (EUT L 164, s. 1), som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning nr. 1335/2008 af 16. december 2008, at ERA er et EU-organ, der har status som juridisk person og repræsenteres af sin administrerende direktør.

6 Artikel 24 med overskriften »Personale« i forordning nr. 881/2004 bestemmer:

»1. Vedtægten for tjenestemænd i [Den Europæiske Union] og ansættelsesvilkårene […] og de regler, som [Unionens] institutioner i fællesskab har vedtaget for anvendelsen af denne vedtægt og disse ansættelsesvilkår, gælder for agenturets personale.

2. Uden at dette berører artikel 26, udøver agenturet over for sine ansatte de beføjelser, som den nævnte vedtægt og oversættelsesvilkår tillægger ansættelsesmyndigheden og den myndighed, der har kompetence til at indgå kontrakter.

3. Uden at dette berører artikel 26, stk. 1, består agenturets personale af:

[…]

– øvrige ansatte i henhold til ansættelsesvilkårene […], med henblik på udførelsen af ekspeditions- eller sekretariatsopgaver.

[…]«

ERA's afgørelse af 2. oktober 2008

7 Den 2. oktober 2008 traf ERA's administrerende direktør afgørelse 150/09.08 om en politik vedrørende forlængelse af kontrakter for midlertidigt ansatte ved agenturet (herefter »afgørelsen af 2. oktober 2008«). I betragtningerne til denne afgørelse henvises bl.a. til ansættelsesvilkårenes artikel 8, stk. 1, til den flerårige plan for personalepolitik, som er vedtaget af agenturets bestyrelse, og til artikel 24, stk. 3, i forordning nr. 881/2004.

8 Det fremgår bl.a. af artikel 1 i afgørelsen af 2. oktober 2008, at »[k]ontrakterne for midlertidigt ansatte som defineret i artikel 24, stk. 3, i forordning […] nr. 881/2004 forlænges for så vidt angår længerevarende ansættelser med to år ved den første fornyelse. Ved den anden fornyelse sker forlængelsen i form af en tidsubegrænset kontrakt«.

9 Det fremgår af artikel 2 i afgørelsen af 2. oktober 2008, at »[i] de tilfælde, hvor det er muligt at forlænge en kontrakt, underretter den administrerende direktør den ansatte om, hvorvidt den pågældendes kontrakt er blevet forlænget, som hovedregel seks måneder inden kontraktens udløb«.

Retningslinjerne for forlængelse af kontrakter

10 Den 26. november 2008 vedtog chefen for ERA's enhed for »Administration« retningslinjer for forlængelse af kontrakter (herefter »retningslinjerne«). Det fremgår heraf, at agenturets personale som hovedregel skal have underretning om, hvorvidt deres kontrakt er blevet forlænget, med et varsel på seks måneder. Retningslinjerne har til formål at præcisere den procedure, der skal følges på området.

11 Det fremgår således af retningslinjerne, at tjenestegrenen for menneskelige ressourcer under enheden »Administration« (herefter »tjenestegrenen for »Menneskelige Ressourcer««) underretter chefen for den berørte enhed senest otte måneder inden udløbet af den pågældende ansattes kontrakt ved at udfylde »formular nr. 1«. Enhedschefen erindrer derefter den ansatte om, hvornår den pågældendes kontrakt udløber, og giver den pågældende mulighed for at få en samtale med den bedømmer, der har til opgave at udfærdige den ansattes karriereudviklingsrapport (herefter »karriereudviklingsrapporten«), senest fem arbejdsdage efter, at disse oplysninger er afgivet.

12 Enhedschefen udfærdiger derefter en skrivelse i sagen ved hjælp af »formular nr. 2«, som skal indeholde en vurdering af stillingens udvikling og de dertil knyttede opgaver, herunder en udtalelse, der er baseret på den seneste karriereudviklingsrapport, og som vedrører spørgsmålet om, hvorvidt den ansatte er egnet til fortsat at varetage stillingen.

13 På baggrund af disse oplysninger fremsætter enhedschefen endvidere bemærkninger til den indstilling, der er vedlagt som bilag til skrivelsen fra tjenestegrenen for »Menneskelige Ressourcer« (bilag til »formular nr. 1«) om, hvorvidt den pågældendes kontrakt skal forlænges eller ej. Enhedschefen forelægger derefter sin indstilling og sin følgeskrivelse i sagen for tjenestegrenen for »Menneskelige Ressourcer« senest syv måneder inden kontraktens udløb. Denne tjenestegren har mulighed for at fremsætte bemærkninger til skrivelsen i sagen (»formular nr. 2«), navnlig vedrørende indstillingens budgetmæssige virkninger og dens sammenhæng med den eksisterende praksis for forlængelse af kontrakter inden for agenturet.

14 Tjenestegrenen for »Menneskelige Ressourcer« forelægger indstillingen samt de to formularer for den administrerende direktør til godkendelse, idet den administrerende direktør derefter meddeler den nævnte tjenestegren sin afgørelse ved at udfylde bilaget til »formular nr. 1«. Når tjenestegrenen for »Menneskelige Ressourcer« har modtaget den administrerende direktørs afgørelse og i tilfælde af, at

det i afgørelsen anbefales at bringe kontrakten til ophør, udfærdiger den nævnte tjenestegren en skrivelse, som undertegnes af den administrerende direktør, og som erindrer den midlertidigt ansatte om tidspunktet for, hvornår den pågældendes kontrakt udløber.

15 Endelig fremgår det af retningslinjerne, at fristerne først begynder at løbe fra det tidspunkt, hvor den berørte person modtager en meddelelse, eller senest på det tidspunkt, hvor den pågældende, idet denne handler som en omhyggelig ansat, kan anses for at have fået kendskab til indholdet af de dokumenter, der er fremsendt til vedkommende, uanset disse dokumenters karakter.

Budgetdokumenterne

16 Ved afgørelse af 27. november 2012 vedtog ERA's bestyrelse agenturets budget og stillingsfortegnelser for 2013. Det fremgår i denne forbindelse af stillingsfortegnelsen for 2013, at der pr. 31. december 2011 i ansættelsesgruppen for assistenter (AST) ved ERA var ansat ti midlertidigt ansatte i lønklasse AST 1, at der ifølge Unionens budget kun var godkendt syv stillinger i denne lønklasse, og at agenturet havde besluttet at nedbringe dette antal til fire.

17 Det fremgår af den flerårige plan for personalepolitik, som ERA's bestyrelse vedtog den 20. marts 2013 for perioden 2014-2016 (»Multi-annual Staff Policy Plan 2014-2016 for the European Railway Agency«), at antallet af stillinger i ansættelsesgruppe AST, der var beklædt af midlertidigt ansatte pr. 31. december 2012, udgjorde 42, at antallet af stillinger i denne ansættelsesgruppe, der fremgik af det vedtagne budget for Unionen for regnskabsåret 2013, var 40, at dette antal i forslaget til Unionens budget for regnskabsåret for 2014 var 39, og at det budgetterede antal for 2015 og 2016 var henholdsvis 37 og 36.

Sagens faktiske omstændigheder

18 Sagsøgeren blev ansat ved ERA som assistent i lønklasse AST 3 i henhold til en fireårig kontrakt for perioden fra den 1. september 2007 til den 31. august 2011. Det fremgår af skrivelsen af 7. maj 2007, som den administrerende direktør i sin egenskab af ansættelsesmyndighed fremsendte til sagsøgeren, at sagsøgeren blev tilbudt kontrakten i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 2, litra a), og artikel 8-50.

19 Den 5. maj 2011 blev kontrakten forlænget til den 30. september 2013 ved et tillæg, der blev undertegnet af ERA og sagsøgeren.

20 Sagsøgeren blev efter eget ønske omplaceret fra tjenestegrenen for »Økonomi« under enheden »Administration« til »Den Administrerende Direktørs Kontor« (»Executive Director's Office«), under ERA's tjenestegren for »Kommunikation«, med henblik på bl.a. at varetage kommunikationsopgaver ved denne tjenestegren. Denne omplacering skete med virkning fra den 16. februar 2012 og indebar, at sagsøgerens stilling blev overført til tjenesten under agenturets direktion (Directorate). Det fremgik endvidere af afgørelsen om omplacering, der var dateret samme dato, at der var tale om en omplacering i tjenestens interesse, og at sagsøgerens enhedschef, i sin egenskab af sagsøgerens nye direkte overordnede, i øvrigt havde ansvaret for at ajourføre sagsøgerens stillingsbeskrivelse, således at den afspejlede de funktioner og opgaver, som hun fremover skulle varetage.

Om den procedure, der førte til vedtagelsen af den anfægtede afgørelse

21 Den 22. februar 2013 fremsendte chefen for tjenestegrenen for »Menneskelige Ressourcer« en skrivelse til sagsøgerens enhedschef, hvorved han i overensstemmelse med afgørelsen af 2. oktober 2008 anmodede enhedschefen om at afgive en udtalelse ved at udfylde den relevante del af den vedlagte

formular med overskriften »Skrivelse i sagen« senest den 15. marts 2013 med henblik på at give de berørte parter oplysning om, hvorvidt sagsøgerens kontrakt, der ville udløbe den 30. september 2013, ville kunne forlænges.

22 I forbindelse med en samtale, der blev afholdt den 14. marts 2013, oplyste sagsøgerens enhedschef mundtligt over for sagsøgeren, at han ikke agtede at anmode om en forlængelse af hendes kontrakt. Ifølge sagsøgeren forklarede enhedschefen, at hendes stilling alene var blevet overført til tjenesten for agenturets direktion med henblik på at varetage kommunikationsopgaver, men at det havde vist sig, at hun ikke havde den uddannelse eller besad de tekniske kompetencer, der var nødvendige for at udvikle sig i denne stilling, der fremover ville være tilknyttet agenturets direktion. Enhedschefen oplyste således ikke i denne sammenhæng som begrundelse for ikke at forlænge hendes kontrakt, at det var nødvendigt at nedlægge hendes stilling som følge af tvingende budgetmæssige årsager.

23 Sagsøgeren har i sit svar på foranstaltningerne med henblik på sagens tilrettelæggelse oplyst, at hun under denne samtale, der varede ca. 20 minutter, havde anført, at hendes enhedschef, efter at hun var blevet overført til agenturets direktion, burde have tilpasset hendes stillingsbeskrivelse, hvilket han ikke havde gjort. Sagsøgeren har i det ovenfor nævnte svar endvidere anført, at »[h]un ikke forstod [...], hvorfor hun på nuværende tidspunkt blev foreholdt, at hun ikke havde de kompetencer, der var nødvendige for at besidde en kommunikationsstilling, idet hun varetog en økonomisk og administrativ støttefunktion«. Sagsøgeren har i samme svar i denne henseende kritiseret sin enhedschef for ikke at have involveret hende tilstrækkeligt i de økonomiske opgaver, som agenturets direktion varetager.

24 Agenturet har i retsmødet anført, at spørgsmålet om forlængelse af kontrakten oprindeligt skulle have været drøftet under en samtale den 13. marts 2013, som dog ikke fandt sted som følge af, at sagsøgeren var fraværende. Sagsøgeren og enhedschefen mødtes derfor om morgenen den 14. marts 2013 for at drøfte dette spørgsmål, og de blev enige om at fortsætte drøftelserne senere samme dag, hvilket de gjorde samme aften under en samtale, der ifølge agenturet varede ca. en time.

25 Samme dag, den 14. marts 2013, anførte enhedschefen i den skrivelse i sagen, som blev fremsendt af tjenestegrenen for »Menneskelige Ressourcer«, under afsnittet »Vurdering af stillingens udvikling og de dertil knyttede opgaver«, at »den stilling, som den ansatte bestrider, var blevet oprettet for at imødekomme den pågældendes ønske om at tilegne sig erfaring uden for det økonomiske område«. Det fremgik endvidere heraf, at »[d]et med henblik på at nedbringe antallet af stillinger [i ansættelsesgruppen] AST i [Den Europæiske Unions] budget for 2013 og for de efterfølgende år, og af hensyn til agenturets almene interesser, er besluttet ikke at forlænge denne stilling«. Hvad angår rubrikken, der vedrører »[d]en ansattes egnethed til fortsat at bestride stillingen«, anførte enhedschefen, at »[d]a stillingen nedlægges, er denne rubrik ikke relevant«.

26 Ved skrivelse af 22. marts 2013, som sagsøgeren kvitterede for den 25. marts 2013, oplyste ERA's administrerende direktør over for sagsøgeren, at hendes ansættelseskontrakt, »der var påbegyndt den [1. oktober] 2007, vil[le] udløbe den 30. [september] 2013« (herefter »den anfægtede afgørelse«). Sagsøgeren anmodede derefter om og modtog ved e-mail af 27. marts 2013 en kopi af den skrivelse i sagen, der var vedlagt indstillingen om ikke at forlænge hendes kontrakt.

27 Enhedschefen for tjenestegrenen for »Menneskelige Ressourcer« underskrev den 2. april 2013 den del af formularen, der vedrørte denne tjeneste, idet han slettede rubrikken »Indstillingens budgetmæssige virkninger, sammenhængen med den eksisterende praksis inden for organisationen og enhver anden information, der må anses for nødvendig«, og dermed ikke anførte nogen bemærkninger i denne rubrik.

28 Den 7. maj 2013 indgav sagsøgeren en klage i henhold til artikel 90, stk. 2, i vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union (herefter »vedtægten«) over den anfægtede afgørelse. Sagsøgeren anførte til støtte for klagen, at ansættelsesmyndigheden ikke havde overholdt proceduren, for så vidt som hendes enhedschef »ikke [havde] underrettet [hende] om, at forlængelsesproceduren

var blevet indledt, eller om, at hun havde mulighed for at anmode om en samtale«, at der var anlagt et åbenbart urigtigt skøn vedrørende nødvendigheden af at nedlægge sagsøgerens stilling og vedrørende agenturets almene interesse i ikke at forlænge hendes kontrakt, og at der ikke i den anfægtede afgørelse var taget hensyn til hendes interesser, herunder navnlig til den omstændighed, at hendes kontrakt skulle overgå til en tidsubegrænset kontrakt i tilfælde af, at hendes kontrakt blev forlænget.

Afgørelsen om afslag på klagen

29 Ved afgørelse af 5. september 2013 afslog ansættelsesmyndigheden klagen (herefter »afgørelsen om afslag på klagen«).

30 Ansættelsesmyndigheden har i denne forbindelse anført, at den, inden den redegjorde for sine argumenter over for sagsøgeren, ønskede at erindre sagsøgeren om den sammenhæng, som den anfægtede afgørelse indgik i. Ansættelsesmyndigheden har således anført, at sagsøgerens stilling efter hendes eget ønske blev overflyttet med virkning fra den 16. februar 2012, og at det i fællesskab var blevet besluttet at foretage en ændring af hendes ansvarsområder, således at hun fik flere kommunikationsopgaver og dermed mulighed for at fortsætte sin karriere ved ERA. Som følge af den annoncerede reform og budgetnedskæringerne, navnlig på det personalemæssige plan, blev ansættelsesmyndigheden stillet over for en række negative perspektiver og var som følge af krav fra Europa-Kommissionen tvunget til at nedbringe antallet af ansatte ved at nedlægge tre stillinger i ansættelsesgruppen AST.

31 Det fremgik af afgørelsen om afslag på klagen, at nedbringelsen af antallet af ansatte skete under kontrol og pres fra Kommissionen, der i sin udtalelse af 6. marts 2013 om den flerårige plan for ERA's personalepolitik for perioden 2014-2016 på ny havde krævet, at agenturet fulgte den overordnede politik for nedbringelse af antallet af ansatte ved Unionens institutioner med 2% om året. På denne baggrund besluttede direktionen at nedlægge to stillinger i ansættelsesgruppen AST og at udvælge de to nævnte stillinger blandt de fem stillinger, der var beklædt af midlertidigt ansatte i ansættelsesgruppen AST, hvis ansættelseskontrakter ville udløbe i 2013. Det kriterium, der var opstillet med henblik på at foretage denne udvælgelse, bestod i at identificere de stillinger, hvis nedlæggelse ville medføre den mindste indvirkning på agenturets operationelle drift, og det var på grundlag af dette kriterium, at ERA udpegede en stilling i ansættelsesgruppen AST i enheden »Ressourcer og Assistance« og en stilling, der var placeret i direktionens tjeneste, nemlig den stilling, som sagsøgeren bestred.

32 Ansættelsesmyndigheden anførte endvidere i afgørelsen om afslag på klagen, at den havde besluttet at nedlægge sagsøgerens stilling og ikke at forlænge hendes ansættelseskontrakt, fordi hendes enhedschef var overbevist om, at hendes indsats i forbindelse med udøvelsen af kerneopgaver inden for kommunikationsområdet ikke inden for en overskuelig fremtid ville nå det niveau, som kræves for en sådan stilling. Ansættelsesmyndigheden anførte, at dette var blevet forklaret mundtligt for sagsøgeren under det møde, som blev afholdt mellem hende og hendes direkte overordnede den 14. marts 2013.

33 Ansættelsesmyndigheden anførte endvidere, at den af disse grunde havde fundet, at sagsøgerens kontrakt ikke kunne forlænges, idet den ikke kunne finansieres over agenturets budget for 2014, at det ikke var muligt at oprette nye stillinger i ansættelsesgruppen AST, og at der i øvrigt ikke var og ikke inden for den nærmeste fremtid ville være ledige stillinger i denne ansættelsesgruppe, hvorfor det ikke var muligt at overflytte sagsøgeren til en anden enhed.

34 Som svar på de argumenter, som sagsøgeren fremsatte i sin klage, anførte ansættelsesmyndigheden, at den manglende forlængelse af sagsøgerens kontrakt var i overensstemmelse med afgørelsen af 2. oktober 2008, fordi hun var blevet behørigt underrettet herom senest seks måneder inden udløbet af hendes kontrakt. Hvad angår den omstændighed, at sagsøgeren har bestridt, at agenturet reelt var underlagt budgetnedskæringer, og at det var hensigtsmæssigt at nedlægge hendes stilling, som det

fremgår af skrivelsen i sagen vedrørende forlængelsen af hendes kontrakt, har ansættelsesmyndigheden anført, at henvisningen til en nedbringelse af antallet af stillinger i ansættelsesgruppen AST i Unionens almindelige budget for regnskabsåret 2013 og for de efterfølgende år udgjorde en tilstrækkelig begrundelse i forhold til en sådan skrivelse, og at de dokumenter, der blev henvist til i den nævnte skrivelse, indeholdt en mere detaljeret begrundelse.

35 Hvad angår hensyntagen til sagsøgerens interesse har ansættelsesmyndigheden anført, at tjenestens interesse vejer tungere end den ansattes interesse, og at den ansattes interesse under alle omstændigheder ikke kan forhindre administrationen i at foretage en rationalisering af sine tjenestegrene, såfremt den måtte anse dette for nødvendigt. Ansættelsesmyndigheden har endelig henvist til den omstændighed, at Personaleretten i præmis 167 i dom AI mod Domstolen (F-85/10, EU:F:2012:97) har fastslået, at »administrationen ikke er forpligtet til at tilbyde en midlertidigt ansat en anden stilling, når den pågældende anses for at yde en utilstrækkelig faglig indsats«.

Parternes påstande

36 Sagsøgeren har nedlagt påstand om annullation af den anfægtede afgørelse og om, at ERA tilpligtes at betale sagens omkostninger.

37 Agenturet har nedlagt påstand om frifindelse og om, at sagsøgeren tilpligtes at betale sagens omkostninger.

Retlige bemærkninger

38 Sagsøgeren har til støtte for søgsmålet fremsat tre anbringender, der vedrører henholdsvis tilsidesættelse af væsentlige formforskrifter, anlæggelsen af et åbenbart urigtigt skøn og tilsidesættelse af den omsorgspligt, der påhviler ERA.

Om det første anbringende vedrørende tilsidesættelse af væsentlige formforskrifter

Parternes argumenter

39 Det første anbringende består af to led, der vedrører henholdsvis tilsidesættelse af retten til forsvar og tilsidesættelse af et væsentligt formkrav, der indebærer tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet.

40 Sagsøgeren har i denne henseende med henvisning til dom Lux mod Revisionsretten (129/82 og 274/82, EU:C:1984:391, præmis 20) anført, at selv om de interne direktiver, såsom afgørelsen af 2. oktober 2008 og retningslinjerne, ikke kan kvalificeres som retsregler, som administrationen er forpligtet til at overholde i alle tilfælde, kan administrationen imidlertid ikke fravige disse uden at angive en gyldig grund herfor. Ansættelsesmyndigheden tilsidesatte imidlertid dette princip i det foreliggende tilfælde, idet den ikke nøje overholdt den procedure, som den havde pålagt sig selv at følge. Dette udgør ikke blot en tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet, men også en tilsidesættelse af retten til forsvar.

41 Sagsøgeren har endvidere anført, at tjenestegrenen for »Menneskelige Ressourcer« først indhentede en udtalelse fra enhedschefen vedrørende spørgsmålet om forlængelse af hendes kontrakt den 22. februar 2013, dvs. med en forsinkelse på 20 dage i forhold til den frist, der følger af retningslinjerne, hvorefter denne høringsprocedure skal indledes senest otte måneder inden udløbet af den berørtes kontrakt. Sagsøgeren har endvidere kritiseret ansættelsesmyndigheden for i strid med retningslinjerne ikke at have underrettet hende om, at forlængelsesprocessen var blevet iværksat, eller om muligheden for at få en samtale inden for fem arbejdsdage efter iværksættelsen af den nævnte proces.

42 Ved ikke at underrette sagsøgeren om muligheden for, at hun kunne få en samtale med enhedschefen og eventuelt bedømmeren, der i det foreliggende tilfælde var den samme enhedschef, tilsidesatte ansættelsesmyndigheden sagsøgerens ret til at blive hørt og til at fremsætte sine argumenter vedrørende afgørelsen om ikke at forlænge hendes kontrakt.

43 Ansættelsesmyndigheden begik endvidere i det foreliggende tilfælde en »væsentlig tilsidesættelse af proceduren«, idet tjenestegrenen for »Menneskelige Ressourcer«, der afsluttede skrivelsen i sagen ved at underskrive denne skrivelse den 2. april 2013, ikke blev hørt, inden den anfægtede afgørelse blev vedtaget, hvilket skete den 22. marts 2013. Dette udgør en uregelmæssighed i forhold til retningslinjernes forskrifter, idet den administrerende direktør skal træffe afgørelse om, hvorvidt en kontrakt kan forlænges, bl.a. på baggrund af bemærkningerne for tjenestegrenen for »Menneskelige Ressourcer«, som netop ikke var blevet indhentet. Denne tilsidesættelse har en særlig betydning i det foreliggende tilfælde, idet den anfægtede afgørelse hovedsageligt var begrundet i budgetmæssige hensyn, der gjorde det nødvendigt at nedlægge stillinger. Sagsøgeren har endvidere anført, at hvis proceduren var blevet overholdt, kunne den anfægtede afgørelse have haft et væsentligt andet indhold.

44 ERA har påstået anbringendet forkastet og har i det væsentlige anført, for det første, at sagsøgeren i det foreliggende tilfælde under alle omstændigheder fik meddelelse om afgørelsen om, at hendes kontrakt ikke ville blive forlænget, seks måneder inden denne kontrakt udløb, hvilket er i overensstemmelse med afgørelsen af 2. oktober 2008. ERA har, for det andet, hvad angår retningslinjerne i det væsentlige anført, at retningslinjerne kun finder anvendelse i de tilfælde, hvor det er muligt at forlænge den berørte kontrakt, hvilket ikke er tilfældet, når den pågældende stilling, som i den foreliggende sag, nedlægges af budgetmæssige årsager.

Personalerettens bemærkninger

– Generelle betragtninger

45 Sagsøgeren har inden for rammerne af det første anbringende i det væsentlige kritiseret agenturet for at have tilsidesat hendes ret til at blive hørt inden vedtagelsen af den anfægtede afgørelse og for ikke at have fulgt den procedure, som den selv har indført for at sikre overholdelsen af denne rettighed.

46 Det må vedrørende dette forhold for det første konstateres, at ansættelsesvilkårene, navnlig artikel 47 heri, ikke fastsætter nogen særlig procedure, hvis formål er at gøre det muligt, at en midlertidigt ansat, som er ansat tidsbegrænset, i behørigt omfang høres, inden der vedtages en afgørelse om ikke at forlænge dennes kontrakt, idet en sådan afgørelse på grund af sit indhold kan skade den berørte parts erhvervsmæssige og personlige situation.

47 Når vedtægtsbestemmelserne intet indeholder herom, kan en institution eller et agentur imidlertid fastsætte interne procedurer og bestemmelser, som gør det muligt at høre den midlertidigt ansatte, før der træffes afgørelse om dennes ansættelse, bl.a. ved vedtagelse af interne direktiver, for så vidt som brugen af en sådan mulighed ikke fører til, at en udtrykkelig regel i vedtægten eller i nævnte ansættelsesvilkår fraviges (jf. i denne retning domme Schneider mod Kommissionen, T-54/92, EU:T:1994:283, præmis 19, og Petrilli mod Kommissionen, F-98/07, EU:F:2009:7, præmis 55 og den deri nævnte retspraksis).

48 I denne forbindelse kan sådanne interne direktiver, på et område, hvor institutionen eller agenturet ifølge vedtægten råder over et vidt skøn, tage form af en afgørelse, som fremsendes til alle de ansatte, og som har til formål at sikre de pågældende tjenestemænd og andre ansatte en identisk behandling. Når institutionen eller agenturet vedtager en sådan afgørelse, skal denne som sådan anses for at være en vejledende adfærdsnorm, som institutionen har pålagt sig selv, og som den ikke kan fravige uden at angive grundene hertil, idet ligebehandlingsprincippet ellers ville blive tilsidesat (jf. i denne retning domme Louwage mod Kommissionen, 148/73, EU:C:1974:7, præmis 12, Lux mod Revisionsretten,

EU:C:1984:391, præmis 20, og Monaco mod Parlamentet, T-92/96, EU:T:1997:105, præmis 46; jf., hvad angår bedømmelsen af ansatte dom Bernard mod Europol, F-99/07 og F-45/08, EU:F:2009:84, præmis 79 og den deri nævnte retspraksis).

49 I det foreliggende tilfælde udgør retningslinjerne, der nærmere beskriver den procedure, der skal følges i forbindelse med forlængelse af kontrakter for midlertidigt ansatte ved ERA, et internt direktiv i den ovenfor nævnte retspraksis' forstand, og det må således fastslås, at ved at foreskrive, at de berørte parter som hovedregel vil modtage underretning senest seks måneder inden udløbet af deres kontrakt, og ved at give en nærmere beskrivelse af den procedure, som agenturets tjenestegrene skal følge, og i hvilken forbindelse det er muligt for de berørte parter at tilkendegive deres opfattelse, har ERA ved vedtagelsen af afgørelsen af 2. oktober 2008 og retningslinjerne givet de ansatte ret til at blive hørt om muligheden for at forlænge deres tidsbegrænsede ansættelseskontrakt.

50 Efter ikrafttrædelsen den 1. december 2009 af Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, der udgør en retsakt, der i henhold til artikel 6 TEU har samme juridiske værdi som traktaterne, fremgår det under alle omstændigheder udtrykkeligt af dette charters artikel 41, at enhver har en grundlæggende ret til »at blive hørt, inden der træffes en individuel foranstaltning over for ham eller hende, som måtte berøre vedkommende negativt«. Det følger imidlertid af chartrets artikel 51, at den nævnte artikel 41 er rettet direkte til Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer, der således er forpligtet til at anvende og overholde denne bestemmelse inden for de i charterets artikel 52 angivne grænser.

51 Det er på baggrund af samtlige disse betragtninger, at det første anbringende skal undersøges.

– Om det første led om tilsidesættelse af retten til forsvar

52 Det bemærkes indledningsvis, at sagsøgeren havde kendskab til indholdet af afgørelsen af 2. oktober 2008 og retningslinjerne, som netop lå til grund for den procedure vedrørende forlængelsen af hendes kontrakt, der blev indledt den 5. maj 2011, hvilket sagsøgeren har medgivet bl.a. i retsmødet.

53 Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt agenturet i det foreliggende tilfælde fuldt ud overholdt retningslinjerne, der bl.a. regulerer, hvorledes samtalen mellem agenturet og den berørte ansatte vedrørende muligheden for at forlænge den pågældendes kontrakt, skal finde sted, fremgår det af sagen og af de mundtlige forhandlinger under retsmødet, at sagsøgeren i forbindelse med det møde, der blev afholdt mellem hende og enhedschefen den 14. marts 2013, fik oplyst grundene til, at enhedschefen ikke agtede at indstille til ansættelsesmyndigheden at forlænge hendes kontrakt som midlertidigt ansat, dvs., i det mindste efter sagsøgerens opfattelse, at hendes indsats ikke var tilstrækkelig til at opfylde kravene i den stilling, som hun bestred (jf. i denne retning dom Bianchi mod ETF, F-38/06, EU:F:2007:117, præmis 66).

54 Hvad angår de grunde, som enhedschefen oprindeligt havde baseret sig på i den indstilling, som han fremsendte til ansættelsesmyndigheden, selv om ansættelsesmyndigheden i sidste ende baserede sig på en række supplerende grunde i den anfægtede afgørelse og i afgørelsen om afslag på klagen, har sagsøgeren medgivet, at hun drøftede disse grunde med sin enhedschef den 14. marts 2013, og at hun således havde mulighed for at anfægte enhedschefens opfattelse af kvaliteten af hendes indsats og af sandsynligheden for, at hun fremover kunne udvikle sig således, at hun bedre kunne opfylde agenturets behov. Sagsøgeren har følgelig haft mulighed for at tilkendegive sin opfattelse over for sin overordnede, inden ansættelsesmyndigheden på enhedschefens indstilling vedtog den anfægtede afgørelse.

55 Agenturet skal imidlertid sørge for, at den pågældende ansatte i forbindelse med gennemførelsen af retningslinjerne er klart orienteret om formålet med samtalen med hans overordnede, således at han på en hensigtsmæssig måde kan tilkendegive sin opfattelse inden vedtagelsen af en afgørelse, som berører ham ugunstigt for så vidt angår udløbet hans ansættelseskontrakt. Selv om retningslinjerne

således ikke påbyder, at den dialog, der er fastsat mellem den overordnede og den pågældende ansatte, skal være skriftlig, og at en oplysning om genstanden for samtalen følgelig kan være mundtlig og følge af den sammenhæng, hvori denne forløb, kan en skriftlig indkaldelse af den berørte vise sig at være mere hensigtsmæssig.

56 Sagsøgeren har i denne forbindelse anført, at hun efter samtalen den 14. marts 2013, der fandt sted sent om aftenen og udelukkende på hendes initiativ, ikke blev underrettet om, at proceduren til forlængelse af hendes kontrakt var blevet indledt.

57 Det bemærkes i denne henseende, at sagsøgeren har medgivet, at hun på tidspunktet for den ovenfor nævnte samtale havde kenskab til afgørelsen af 2. oktober 2008 og retningslinjerne, og dette så meget desto mere, som hendes kontrakt allerede var blevet forlænget den 5. maj 2011 i henhold til de samme retningslinjer. Under disse omstændigheder er det lidet sandsynligt, at hun ikke efter samtalen den 14. marts 2013 skulle have forstået, at proceduren til forlængelse af hendes kontrakt var blevet indledt. At samtalen først fandt sted sent på dagen, kan i øvrigt ikke rejse tvivl om den omstændighed, at hun faktisk har haft mulighed for at fremsætte sine bemærkninger over for enhedschefen om bl.a. niveauet for hendes faglige indsats og om de opgaver, som hun skulle varetage i stillingen, inden enhedschefen fremsendte sin indstilling vedrørende forlængelsen af hendes kontrakt til ansættelsesmyndigheden.

58 Sagsøgeren kunne endvidere ikke være uvidende om, at hun, såfremt hun havde ønsket dette, havde mulighed for – som det udtrykkeligt foreskrives i retningslinjerne – efter samtalen den 14. marts 2013 at anmode om at fortsætte samtalen med enhedschefen i dennes egenskab af bedømmer og i givet fald bedømmerens direkte overordnede. Selv om det ikke er blevet bestridt, at enhedschefen afholdt ferie fra den 15. marts 2013, var der intet, der efter at sagsøgeren fik kendskab til enhedschefens holdning til spørgsmålet om, hvorvidt hendes kontrakt skulle forlænges, forhindrede hende i på ny at forsvare sine interesser, navnlig ved over for den administrerende direktør i dennes egenskab af den ansættelsesmyndighed, der havde ansvaret for at vedtage den anfægtede afgørelse, at fremsætte sine skriftlige eller mundtlige bemærkninger for at overbevise denne om ikke at følge enhedschefens indstilling.

59 Det skal i denne henseende tilføjes, at der forløb otte dage mellem det tidspunkt, hvor sagsøgeren havde en samtale med enhedschefen, og tidspunktet for vedtagelsen af den anfægtede afgørelse. Sagsøgeren havde i denne periode fortsat mulighed for at præcisere sine synspunkter skriftligt (jf. analogt domme Sopropé, C-349/07, EU:C:2008:746, præmis 49-52, og Kamino International Logistics, C-129/13, EU:C:2014:2041, præmis 33).

60 Indholdet af sagsøgerens klage bekræfter i øvrigt, at hun havde en klar forståelse af den anfægtede afgørelse, selv om begrundelsen for den nævnte afgørelse var kortfattet for så vidt angår de grunde, der lå til grund for dens vedtagelse, hvilket bekræfter, at hun blev behørigt underrettet om grundene til, at hendes enhedschef havde besluttet ikke at anmode om en forlængelse af hendes kontrakt (jf. i denne retning dom Solberg mod OEDT, F-124/12, EU:F:2013:157, præmis 34).

61 Det følger af samtlige ovenstående betragtninger, at agenturet ikke i det foreliggende tilfælde tilsidesatte sagsøgerens ret til at blive hørt inden vedtagelsen af den anfægtede afgørelse, så meget desto mindre, som den nævnte afgørelse ikke indebærer en opsigelse af en tidsbegrænset kontrakt, men en fakultativ forlængelse af en sådan kontrakt (jf. hvad angår rækkevidden af retten til at blive hørt afhængigt af arten af den bebyrdende retsakt dom Bui Van mod Kommissionen, T-491/08 P, EU:T:2010:191, præmis 75-77).

62 Det følger under alle omstændigheder af retspraksis, at selv i tilfælde, hvor retten til forsvar er blevet tilsidesat, er det endvidere en betingelse for, at der kan gives medhold i anbringendet, at proceduren kunne have ført til et andet resultat, hvis en sådan uregelmæssighed ikke var begået (dom Wunenburger mod Kommissionen, T-246/04 og T-71/05, EU:T:2007:34, præmis 149 og den deri nævnte retspraksis).

63 Personaleretten bemærker imidlertid for fuldstændighedens skyld i denne forbindelse, at sagsøgeren i klagen har fremsat en række supplerende argumenter, som ansættelsesmyndigheden har besvaret ved at bekræfte, at den anfægtede afgørelse blev truffet af tvingende budgetmæssige årsager. Selv om sagsøgeren faktisk havde gjorde brug af den mulighed for at anmode om en mere indgående samtale med sin direkte overordnede, og selv om hun således havde haft mulighed for at fremsætte de samme argumenter inden vedtagelsen af den anfægtede afgørelse, ville proceduren således ikke have ført til et andet resultat.

64 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det første anbringendes første led således forkastes.

– Om det andet led vedrørende tilsidesættelse af en væsentlig formforskrift, der indebærer tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet

65 Det skal indledningsvis konstateres, at de frister, der er fastsat i retningslinjerne, navnlig tjener det hovedformål, der er fastlagt i afgørelsen af 2. oktober 2008, om at sikre, at agenturet handler med omhu, således at den midlertidigt ansatte, hvis kontrakt nærmer sig sit udløb, mindst seks måneder før den nævnte kontrakts udløb modtager underretning om, hvorvidt kontrakten kan forlænges, og således at en afgørelse herom vedtages rettidigt, navnlig for at forhindre, at den berørte part bliver overrasket, og for at sikre, at den pågældende i givet fald kan tage eventuelle skridt til at søge anden ansættelse og eventuelt organisere sin flytning til et arbejdssted, der er beliggende i en anden medlemsstat end den, hvor agenturets hovedsæde er beliggende.

66 Det fremgår endvidere af overskriften til de rubrikker, som enhedschefen skal udfylde, at den procedure, der foreskrives i retningslinjerne, først og fremmest har til formål at indhente enhedschefens udtalelse vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt de opgaver, der er knyttet til den omhandlede stilling, vil kunne ændres, og om den midlertidigt ansatte, der beklæder stillingen, under hensyn til bl.a. den måde, hvorpå den pågældende tidligere har varetaget sine opgaver, og som har været genstand for en karriereudviklingsrapport, har fortjent fortsat at være ansat ved ERA, hvilket således kan begrunde en forlængelse af den pågældendes kontrakt. Som ERA med rette har anført, har de oplysninger, der indhentes i forbindelse med denne procedure, til formål at afgøre, om en ansat, hvis ansættelseskontrakt udløber, fortsat kan eller skal være ansat i stillingen, hvilket imidlertid nødvendigvis forudsætter, at stillingen fremgår af det fremtidige budget for ERA's stillingsfortegnelse.

67 Det bemærkes endvidere, at det følger af retspraksis, at i det tilfælde, hvor de vejledende frister, der er fastsat i retningslinjerne, ikke overholdes, er det nødvendigt, at en sådan uregelmæssighed har kunnet have en indvirkning på indholdet af den anfægtede afgørelse (dom Wunenburger mod Kommissionen, EU:T:2007:34, præmis 149 og den deri nævnte retspraksis).

68 Hvad for det første angår den omstændighed, at proceduren til forlængelse af sagsøgerens kontrakt først blev indledt den 22. februar 2013, dvs. med en forsinkelse på 20 dage i forhold til den tidsfrist, der er fastsat i retningslinjerne, har sagsøgeren i denne forbindelse imidlertid ikke godtgjort, hvorledes denne forsinkelse har påvirket indholdet af den anfægtede afgørelse.

69 Hvad for det andet angår den omstændighed, at tjenestegrenen for »Menneskelige Ressourcer« først blev anmodet om en udtalelse efter vedtagelsen af den anfægtede afgørelse, fremgår det af retningslinjerne, at formålet med at høre den nævnte tjenestegren ikke er at bedømme den pågældende ansattes fortjenester, eller om det er i agenturets interesse at forlænge den berørte parts

kontrakt. Det fremgår nemlig alene af retningslinjerne, at tjenestegrenen for »Menneskelige Ressourcer« »kan« fremsætte bemærkninger til skrivelsen i sagen, navnlig vedrørende de budgetmæssige virkninger af enhedschefens indstilling og denne indstillings sammenhæng med den eksisterende praksis på området for forlængelse af agenturets kontrakter. Tjenestegrenen for »Menneskelige Ressourcer« havde således i et tilfælde som det foreliggende ikke mulighed for at fremsætte bemærkninger til et afgørelsesforslag, der netop ikke kunne medføre nogen budgetmæssige virkninger, anført under afdelingen »udgifter« i agenturets budget for det kommende år, og som i øvrigt svarede til, at budgetmyndigheden nedlagde en stilling. Der er endvidere ikke holdepunkter for at antage, at tjenestegrenen for »Menneskelige Ressourcer« ville have fremsat bemærkninger, såfremt den havde udfyldt den del af formularen, som var forbeholdt dens bemærkninger, inden vedtagelsen af den anfægtede afgørelse.

70 I en situation som den i den foreliggende sag omhandlede, hvor den pågældende stilling skal nedlægges, er de budgetmæssige virkninger, anført i form af udgifter i budgettet for agenturets drift, af en indstilling om ikke at forlænge kontrakten som midlertidigt ansat for den ansatte, der bestrider denne stilling, rent faktisk neutrale, som anført af ERA, eftersom en sådan afgørelse kun bekræfter en manglende anvendelse af de kreditter, der er blevet annulleret for det næste regnskabsår. En eventuel forelæggelse for tjenestegrenen for »Menneskelige Ressourcer« ville således, selv om dette var sket inden for de vejledende frister, der er fastsat i retningslinjerne, ikke have haft indvirkning på indholdet, og dermed lovligheden, af den anfægtede afgørelse.

71 Hvad for det tredje angår argumentet om, at ansættelsesmyndigheden tilsidesatte ligebehandlingsprincippet, kan dette ikke tages til følge, dels eftersom ansættelsesmyndigheden har angivet de i det foreliggende tilfælde budgetmæssige grunde, der vedrørte nedlæggelsen af en stilling, til, at den ikke nøje fulgte den procedure og de vejledende frister, der er fastsat i retningslinjerne, dels eftersom ansættelseskontrakten for en ansat, der befandt sig i en tilsvarende situation som den, sagsøgeren befandt sig i, også udløb på det fastsatte tidspunkt.

72 Det følger af ovenstående betragtninger, at det andet led, og dermed det første anbringende, må forkastes.

Om det andet anbringende vedrørende anlæggelsen af et åbenbart urigtigt skøn

Parternes argumenter

73 Sagsøgeren har for det første anført, at ansættelsesmyndigheden anlagde et åbenbart urigtigt skøn ved at fastslå, at den stilling, som hun bestred, kun var oprettet med det formål at give hende mulighed for at tilegne sig erfaring uden for det økonomiske område, eftersom formålet med at overflytte sagsøgeren, hvilket skete efter hendes eget ønske, også og i særdeleshed var at give den enhed, hvor hun senest gjorde tjeneste, mulighed for at gøre brug af hendes kompetencer på det økonomiske område. Sagsøgeren har således bestridt, at nedlæggelsen af hendes stilling udgjorde det valg, som ville have den mindste operationelle indvirkning på agenturets drift.

74 Sagsøgeren har endvidere bestridt, at ERA var forpligtet til at nedlægge hendes stilling for at kunne opfylde de mål, der er fastsat i de budgetmæssige og økonomiske perspektiver. Sagsøgeren har i denne forbindelse henvist til, at agenturet i budgettet for 2013 foreskrev oprettelsen af to administratorstillinger, og har kritiseret den omstændighed, at bestræbelserne på at nedlægge tre stillinger kun vedrørte stillinger i ansættelsesgruppen AST. Sagsøgeren har endvidere anført, at Kommissionen i sin udtalelse vedrørende den flerårige plan for personalepolitikken for perioden 2014-2016 ganske vist anbefalede en nedbringelse af personalet med 2%, men den nævnte også et fald i besættelsesgraden for stillingerne i stillingsfortegnelsen, idet kun 139 stillinger ud af 144 stillinger ved agenturet var besat. Da ERA siden 2010 har haft mellem fire og seks ubesatte stillinger, kunne

ansættelsesmyndigheden således have valgt at nedlægge en af disse stillinger i stedet for sagsøgerens stilling. Endelig har sagsøgeren anført, at den nedlæggelse af stillinger, der skyldtes budgetmæssige begrænsninger, vedrørte stillinger i lønklasse AST 1 og AST 2. Da hun bestred en stilling i lønklasse AST 3, og endog i AST 4 fra den 6. september 2013, burde hendes stilling følgelig ikke have været berørt af nedlæggelsen.

75 Sagsøgeren har i øvrigt anført, at den administrerende direktør ikke havde beføjelse til på eget initiativ at ændre agenturets stillingsfortegnelse, der for hvert enkelt budgetår fastsætter antallet af godkendte stillinger for hver ansættelsesgruppe og hver lønklasse. Denne beføjelse tilkommer nemlig alene agenturets bestyrelse.

76 Agenturet har påstået dette anbringende forkastet som ugrundet.

Personalerettens bemærkninger

77 Det bemærkes, at afgørelsen om at forlænge en midlertidigt ansats kontrakt, der er indgået for en tidsbegrænset periode, henhører under det vide skøn, der tilkommer ansættelsesmyndigheden på området, således at den prøvelse, som Unionens retsinstanser skal udøve i forbindelse med prøvelsen af en sådan afgørelses lovlighed ud over prøvelsen af, om begrundelsespligten er overholdt, begrænses til en efterprøvelse af, om der er begået en åbenbar fejl ved vurderingen af tjenestens interesse, eller om ansættelsesmyndigheden har begået magtfordrejning (jf. dom Bianchi mod ETF, EU:F:2007:117, præmis 92 og 93 og den deri nævnte retspraksis).

78 En fejl er i denne forbindelse kun åbenbar, når den umiddelbart og tydeligt kan konstateres på baggrund af de kriterier, som lovgiver har ønsket skal anvendes ved administrationens udøvelse af sit skøn. For at godtgøre, at administrationen har begået en åbenbar fejl ved vurderingen af de faktiske omstændigheder, der kan begrunde, at en afgørelse, der er truffet på grundlag af denne vurdering, annulleres, forudsættes det derfor, at de beviser, som det påhviler sagsøgeren at fremlægge, skal være tilstrækkelige til at bevirke, at de vurderinger, administrationen har lagt til grund, bliver usandsynlige. Med andre ord skal anbringendet om en åbenbar fejl forkastes, såfremt den anfægtede vurdering – uanset de beviser, sagsøgeren har fremført – kan anses for at være korrekt eller gyldig (jf. dom AI mod Domstolen, EU:F:2012:97, præmis 153 og den deri nævnte retspraksis).

79 Da grundene til, at ansættelsesmyndigheden besluttede ikke at forlænge sagsøgerens kontrakt, ikke udtrykkeligt fremgår af den anfægtede afgørelse, må der i det foreliggende tilfælde erindres om, at henset til udviklingen af den administrative procedure, er det begrundelsen i afgørelsen om afslag på klagen, der skal tages hensyn til ved undersøgelsen af lovligheden af den oprindelige bebyrdende retsakt, idet denne begrundelse skal anses for sammenfaldende med den nævnte retsakt (dom Mocová mod Kommissionen, F-41/11, EU:F:2012:82, præmis 21), og at ansættelsesmyndigheden, når der er tale om en afgørelse om ikke at forlænge en midlertidigt ansats kontrakt, i forbindelse med behandlingen af klagen kan ændre eller erstatte grundene i en sådan afgørelse, således som ansættelsesmyndigheden har gjort det i det foreliggende tilfælde (jf. dom Mocová mod Kommissionen, T-347/12 P, EU:T:2014:268, præmis 33-46).

80 Når dette er sagt, konstaterer Personaleretten hvad for det første angår de af ERA påberåbte budgetmæssige grunde, at ERA, som det bl.a. fremgår af den udtalelse af 6. marts 2013, som Kommissionen fremsendte til agenturet, og som er vedlagt som bilag til stævningen, var forpligtet til at nedlægge stillinger for at nå »målet på 2%«, og at sagsøgerens argumentation, der reelt er begrænset til en anfægtelse af dette mål ved at bestride arten og rækkevidden af de tvingende budgetmæssige krav, som agenturet er underlagt på området, ikke er udtryk for, at ERA har anlagt et åbenbart urigtigt skøn af de nævnte krav om at nedlægge stillinger.

81 Det bemærkes endvidere, at organisationen og driften af en tjenestegren udelukkende henhører under institutionens kompetence, og at det er den overordnede myndighed, der i det foreliggende tilfælde er ERA's administrerende direktør, som alene har ansvaret for tjenestegrenenes organisation. Det tilkommer alene disse at vurdere tjenestens behov og på dette grundlag at placere det personale, den har til sin rådighed (domme Labeyrie mod Kommissionen, 16/67, EU:C:1968:37, s. 445, Geist mod Kommissionen, 61/76, EU:C:1977:127, præmis 38, Pitrone mod Kommissionen, T-46/89, EU:T:1990:62, præmis 60, og Cesaratto mod Parlamentet, T-108/96, EU:T:1997:115, præmis 48).

82 Unionens institutioner og agenturer har ligeledes frihed til at strukturere deres administrative tjenestegrene under hensyntagen til en række faktorer, såsom karakteren og omfanget af de opgaver, som de er tillagt, og de budgetmæssige muligheder (domme Bellardi-Ricci m.fl. mod Kommissionen, 178/80, EU:C:1981:310, præmis 19, Scheuer mod Kommissionen, T-108/89, EU:T:1990:45, præmis 41, Sebastiani mod Parlamentet, T-163/89, EU:T:1991:49, præmis 33, og Lacruz Bassols mod Domstolen, T-109/92, EU:T:1994:16, præmis 88). Denne frihed indebærer imidlertid frihed til at nedlægge stillinger og til at ændre tildelingen af opgaverne af hensyn til større effektivitet ved organiseringen af arbejdet eller med henblik på at opfylde de budgetmæssige krav om nedlæggelse af stillinger, som fastsættes af Unionens politiske instanser, samt beføjelsen til at omfordele opgaver, som tidligere blev udført af indehaveren af den nedlagte stilling, uden at denne stillingsnedlæggelse nødvendigvis er underlagt en betingelse om, at alle de pålagte opgaver udføres af et færre antal ansatte end før omstruktureringen. En stillingsnedlæggelse indebærer i øvrigt ikke nødvendigvis, at de opgaver, som henhørte under stillingen, bortfalder (dom Cesaratto mod Parlamentet, EU:T:1997:115, præmis 49-51).

83 Følgelig har ERA ved af tvingende budgetmæssige årsager at træffe beslutning om nedlæggelse af to assistentstillinger frem for administratorstillinger og ved blandt de fem assistentstillinger, der besættes af midlertidigt ansatte, hvis kontrakter udløber i løbet af 2013, at identificere og udvælge den stilling, som sagsøgeren bestrider, som værende en af de stillinger, hvis nedlæggelse vil have mindst operationel indvirkning, holdt sig inden for grænserne for det skøn, den har på området (jf. i denne retning dom Karatzoglou mod ERA, T-471/04, EU:T:2008:540, præmis 59).

84 Hvad angår den administrerende direktørs påståede manglende beføjelse til at ændre agenturets stillingsfortegnelse, hvilket i øvrigt ikke blev hævdet i forbindelse med den administrative procedure, har sagsøgeren ikke godtgjort, hvorledes ERA's administrerende direktør med vedtagelsen af den anfægtede afgørelse har anlagt et åbenbart urigtigt skøn.

85 Hvad endelig angår afgørelsen om omplacering af 16. februar 2012, der er vedlagt som bilag til stævningen, fremgår det udtrykkeligt af denne afgørelse, at den er vedtaget i tjenestens interesse. Det følger imidlertid af fast retspraksis, at tjenestens interesse ligeledes indebærer en hensyntagen til de berørte parters personlige ønsker, idet tjenestens interesse og den ansattes personlige situation er uløseligt forbundne (jf. i denne retning dom Ridolfi mod Kommissionen, F-3/09, EU:F:2009:162, præmis 47). ERA anførte ganske vist i afgørelsen om afslag på klagen, at denne afgørelse om omplacering blev vedtaget efter sagsøgerens eget ønske, formentlig ud fra et forenklingshensyn og for at understrege, at det var som følge af denne omplacering, som sagsøgeren havde ønsket, at hun var blevet omplaceret til en stilling, der nu skulle nedlægges.

86 Sagsøgeren har imidlertid ikke forklaret, hvorledes den omstændighed, at det i afgørelsen om afslag på klagen nævnes, at hun havde ønsket at blive omplaceret til den stilling, der nu er nedlagt, udgør et åbenbart urigtigt skøn, eller hvorledes en sådan fejl, der blev begået i forbindelse med afgørelsen om omplacering af 16. februar 2012, hvis lovlighed ikke er anfægtet i det foreliggende tilfælde, har kunnet påvirke den anfægtede afgørelse og afgørelsen om afslag på klagen, der havde et andet formål, nemlig ikke at forlænge hendes kontrakt som midlertidigt ansat.

87 Det fremgår under alle omstændigheder af afgørelsen om afslag på klagen, at ansættelsesmyndigheden hovedsageligt begrundede afgørelsen om ikke at forlænge kontrakten med henvisning til budgetmæssige grunde, og at den kun sekundært henviste til kvaliteten af sagsøgerens indsats. Selv

om sagsøgeren som led i udøvelsen af sin stilling i »Den Administrerende Direktørs Kontor« varetog flere økonomiske og administrative støtteopgaver, som hun hævder at have bedre kendskab til, og som fortsat fremgik af hendes stillingsbeskrivelse, som enhedschefen endnu ikke havde ajourført, således at hun fik flere kommunikationsopgaver, havde dette forhold følgelig ikke betydning for ansættelsesmyndighedens mulighed for at beslutte, som den gjorde, at nedlægge den stilling, som sagsøgeren bestred, med den begrundelse, at denne nedlæggelse ville have mindst operationel indvirkning på agenturets drift.

88 Det følger af ovenstående betragtninger, at det andet anbringende skal forkastes.

Om det tredje anbringende vedrørende tilsidesættelse af den omsorgspligt, der påhviler ERA

Parternes argumenter

89 Sagsøgeren har til støtte for argumentet om, at ansættelsesmyndigheden tilsidesatte sin omsorgspligt over for hende, og idet hun samtidig har medgivet, at tjenestens interesse vejer tungere end tjenestemandens interesse, anført, at der i det mindste burde have været taget hensyn til hendes interesse på det tidspunkt, hvor afgørelsen om ikke at forlænge hendes kontrakt blev truffet. Sagsøgeren har endvidere anført, at hun undrer sig over henvisningen i afgørelsen om afslag på klagen til dom AI mod Domstolen (EU:F:2012:97), idet hun ikke gav ansættelsesmyndigheden anledning til at være utilfreds med hende, hvilket bekræftes af den omstændighed, at hun blev forfremmet i september 2013. Sagsøgeren har konkluderet, at ansættelsesmyndigheden tilsidesatte sin omsorgspligt over for hende, idet den ikke tog hensyn til hendes interesser, da den besluttede ikke at forlænge hendes kontrakt udelukkende som følge af, at hendes stilling blev nedlagt, og dette uden hverken at undersøge hendes fortjenester som midlertidigt ansat eller muligheden for at overflytte hende til en anden stilling.

90 ERA har påstået anbringendet forkastet, idet agenturet har bestridt, at det undlod at undersøge muligheden for at overflytte sagsøgeren til en anden stilling, idet den administrerende direktør netop undersøgte denne mulighed, men måtte konstatere, at der ikke inden for den nærmeste fremtid ville blive oprettet stillinger i ansættelsesgruppen AST, og at det ikke var muligt at omplacere sagsøgeren til hendes tidligere stilling. Den administrerende direktør gik således videre end de forpligtelser, der følger af dom AI mod Domstolen (EU:F:2012:97). Under alle omstændigheder har sagsøgeren ikke godtgjort, hvilke funktioner der ikke blev varetaget inden for agenturet, og som kunne begrunde en forlængelse af hendes kontrakt, i det foreliggende tilfælde i en tidsubegrænset periode.

Personalerettens bemærkninger

91 Det er væsentligt at bemærke, at selv om en kontrakt som midlertidigt ansat i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 8 kan forlænges, er der ikke tale om en ret, men blot om en mulighed, som den kompetente myndighed kan udnytte efter en konkret vurdering. Det følger af fast retspraksis, der er nævnt ovenfor, at Unionens institutioner har et vidt skøn ved organisationen af deres tjenestegrene, alt efter de opgaver, som er overdraget dem, og – under hensyn til disse opgaver – ved placeringen af det personale, som de har til rådighed, dog på den betingelse, at denne placering sker i tjenestens interesse (domme Nebe mod Kommissionen, 176/82, EU:C:1983:214, præmis 18, Lux mod Revisionsretten, 69/83, EU:C:1984:225, præmis 17, og Potamianos mod Kommissionen, T-160/04, EU:T:2008:438, præmis 30).

92 I øvrigt har den midlertidigt ansatte, som er tidsbegrænset ansat, og hvis kontrakt udløber, i modsætning til det for tjenestemænd fastsatte ingen fortrinsret, som ved udløbet af hans ansættelse gør det muligt for ham at blive genansat i en anden stilling i samme ansættelsesgruppe, som bliver ledig eller skal oprettes i den institution eller det agentur, som beskæftigede ham (jf. i denne retning dom ETF mod Michel, T-108/11 P, EU:T:2013:625, præmis 88).

93 I henhold til omsorgspligten skal den kompetente myndighed imidlertid, når den vurderer tjenestens interesse med henblik på at afgøre, om en tidsbegrænset kontrakt for en midlertidigt ansat skal forlænges, tage hensyn til alle de forhold, der kan påvirke dens afgørelse, herunder den pågældende ansattes interesse. Når dette er sagt, kan hensynet til den ansattes personlige interesser ikke indebære et forbud mod, at den nævnte myndighed ikke forlænger en tidsbegrænset kontrakt til trods for den ansattes indsigelse herimod, hvis det er påkrævet i tjenestens interesse (dom Klug mod EMEA, F-35/07, EU:F:2008:150, præmis 79). Når der er tale om et agentur, skal der endvidere tages hensyn til de særlige rammer, som Unionens agenturer opererer inden for, som navnlig er karakteriseret ved den omstændighed, at de råder over begrænset personale og er underlagt særlige operationelle begrænsninger (jf. i denne retning dom ETF mod Schuerings, T-107/11 P, EU:T:2013:624, præmis 97 og 100).

94 I det foreliggende tilfælde fremgår de grunde, som ligger til grund for vedtagelsen af den anfægtede afgørelse, ikke formelt af den nævnte afgørelse. Det fremgår imidlertid af afgørelsen om afslag på klagen, at ansættelsesmyndigheden tog hensyn til sagsøgerens interesse i at få sin kontrakt forlænget, i det foreliggende tilfælde for en tidsubegrænset periode. Ansættelsesmyndigheden har ud fra dette perspektiv forklaret, at den ikke havde mulighed for at omplacere sagsøgeren til en anden ledig stilling eller til en stilling, som ville blive ledig inden for den nærmeste fremtid.

95 Følgelig kan det ikke, især i en kontekst med overordnede politiske krav, som hviler på Unionens institutioner og agenturer om gradvist og årligt at reducere antallet af ansatte, foreholdes ansættelsesmyndigheden, at denne har tilsidesat omsorgspligten ved ikke som følge af stillingsnedlæggelser i myndighedens budget, herunder den stilling, som den berørte part hidtil har bestridt, at foretage en tidsubegrænset forlængelse af den ansattes ansættelse.

96 Dette gælder så meget desto mere, når den pågældende ansattes beskæftigelsesperioder under alle omstændigheder ikke frembyder særlige fortjenester i forbindelse med udførelsen af de i den seneste tid udførte opgaver. Det følger af retspraksis, som ansættelsesmyndigheden om end kun sekundært har henvist til i afgørelsen om afslag på klagen, at den omstændighed, at der tages hensyn til de personlige interesser hos en ansat, hvis faglige præstationer er fundet utilstrækkelige, nemlig ikke kan indebære et forbud mod, at den kompetente myndighed ikke forlænger en tidsbegrænset kontrakt til trods for den ansattes indsigelse herimod, hvis det er påkrævet i tjenestens interesse (domme Klug mod EMEA, EU:F:2008:150, præmis 79; AI mod Domstolen, EU:F:2012:97, præmis 167 og 168, og Solberg mod OEDT, EU:F:2013:157, præmis 45).

97 Selv om den bedømmelse, der fremgår af sagsøgerens karriereudviklingsrapport for 2012, ikke kan tages i betragtning, idet den er udfærdiget efter vedtagelsen af den anfægtede afgørelse, fremgår det i det foreliggende tilfælde af de dokumenter, som agenturet har fremlagt, at sagsøgerens indsats ikke blev anset for særlig fortjenstfuld og ikke svarede til, hvad hendes overordnede forventede af hende. Den omstændighed, at sagsøgerens beskæftigelsesperiode ikke var blandt de mest tilfredsstillende, kunne, som agenturet har anført, derfor udgøre en supplerende begrundelse i forhold til den begrundelse, der er anført i denne doms præmis 83, for at udvælge den stilling, som sagsøgeren bestred, som den ene af de to stillinger, der skulle nedlægges for at opfylde de budgetmæssige krav, og dermed som begrundelse for ikke at forlænge hendes kontrakt.

98 Det følger af det ovenstående, at det tredje anbringende må forkastes.

99 Da ingen af sagsøgerens tre anbringender kan tages til følge, må ERA frifindes.

Sagens omkostninger

100 I henhold til procesreglementets artikel 87, stk. 1, pålægges det den tabende part at betale sagens omkostninger, hvis der er nedlagt påstand herom, medmindre andet gælder i henhold til bestemmelserne i reglementets andet afsnit, ottende kapitel. Det fremgår imidlertid af det nævnte reglements artikel 88, at det kan pålægges endog en vindende part helt eller delvist at betale sagens omkostninger, såfremt det synes berettiget, henset til denne parts forhold, også forud for sagsanlægget, og navnlig såfremt det skønnes, at denne unødvendigt eller af ond vilje har påført modparten udgifter.

101 Det følger af denne doms præmisser, at sagsøgeren er den tabende part. ERA har endvidere udtrykkeligt nedlagt påstand om, at sagsøgeren tilpligtes at betale sagens omkostninger. De foreliggende omstændigheder kan imidlertid begrunde en anvendelse af procesreglementets artikel 88, idet agenturet kunne have gennemført proceduren vedrørende forlængelsen af sagsøgerens kontrakt på en mere omhyggelig og gennemskuelig måde. Følgelig bør ERA bære sine egne omkostninger og betale halvdelen af de omkostninger, som sagsøgeren har afholdt.

På grundlag af disse præmisser

udtaler og bestemmer

PERSONALERETTEN (Tredje Afdeling):

1) Det Europæiske Jernbaneagentur (ERA) frifindes.

2) ERA bærer sine egne omkostninger og betaler halvdelen af de af KE afholdte omkostninger.

3) KE bærer halvdelen af sine egne omkostninger.

Van Raepenbusch Perillo Svenningsen

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 10. september 2014.

W. Hakenberg
Justitssekretær

S. Van Raepenbusch
Præsident