Samling af Afgørelser

RETTENS DOM (Appelafdelingen)

15. september 2017 *

»Appel – personalesag – tjenestemænd – almindelig udvælgelsesprøve – optagelse på reservelisten – ansættelsesmyndighedens afgørelse om ikke at ansætte en bestået ansøger – udvælgelseskomitéens og ansættelsesmyndighedens respektive kompetencer – betingelser for adgang til udvælgelsesprøven – erhvervserfaringens minimumsvarighed – beregningsmetode – fortabt mulighed for ansættelse – erstatningspåstand«

I sag T-734/15 P,

angående en appel iværksat til prøvelse af dom afsagt af Retten for EU-Personalesager (Første Afdeling) den 6. oktober 2015, FE mod Kommissionen (F-119/14, EU:F:2015:116), hvori der er nedlagt påstand om ophævelse af denne dom,

Europa-Kommissionen ved F. Simonetti og G. Gattinara, som befuldmægtigede,

appellant,

den anden part i appelsagen

FE ved advokaterne L. Levi og A. Blot,

sagsøger i første instans,

har

RETTEN (Appelafdelingen),

sammensat af præsidenten, M. Jaeger, og dommerne M. Prek (refererende dommer) og S. Frimodt Nielsen,

justitssekretær: E. Coulon,

afsagt følgende

Dom

1 Europa-Kommissionen har med sin appel iværksat i henhold til artikel 9 i bilag I til statutten for Den Europæiske Unions Domstol nedlagt påstand om ophævelse af dommen afsagt den 6. oktober 2015 af Retten for EU-Personalesager (Første Afdeling), FE mod Kommissionen (F-119/14, herefter »den

* Processprog: fransk.

appellerede dom«, EU:F:2015:116), hvorved Personaleretten dels annullerede afgørelse af 17. december 2013, hvorved Kommissionen afslog at ansætte FE og pålagde Kommissionen at betale 10 000 EUR, dels frifandt Kommissionen i øvrigt.

Sagens faktiske omstændigheder

2 De faktiske omstændigheder, som ligger til grund for tvisten, er i den appellerede doms præmis 8-20 beskrevet således:

»8 Den 8. december 2005 offentliggjorde Det Europæiske Personaleudvælgelseskontor (EPSO) meddelelse om den almindelige udvælgelsesprøve EPSO/AD/42/05 (herefter »udvælgelsesprøven«) med henblik på oprettelse af en reserveliste for polsksprogede juristlingvister i lønklasse AD 7 for at besætte ledige stillinger ved EU-institutionerne, herunder især De Europæiske Fællesskabers Domstol (EUT [2005,] C 310 A, s. 3, herefter »meddelelsen om udvælgelsesprøven«). […]

9 De arbejdsopgaver, der skulle udøves, var i punkt A.I med overskriften »A[rbejdsopgaver]« beskrevet på følgende måde:

– oversættelse til polsk af juridiske tekster fra mindst to af de officielle EU-sprog og/eller revision af juridiske tekster

– kontrol af lovtekster på polsk, der allerede er oversat og revideret, med henblik på at sikre sproglig og juridisk overensstemmelse mellem de forskellige sprogversioner samt kontrol af teksternes redaktionelle kvalitet og overensstemmelse med de formelle udformningsregler

[…]«

10 Det fremgik endvidere af meddelelsen om udvælgelsesprøvens punkt A.II.2, at ansøgerne for at få adgang til udvælgelsesprøven skulle fremlægge dokumentation for, at de på tidspunktet for ansøgningsfristens udløb »ha[vde] mindst to års erhvervserfaring, der tidsmæssigt sk[ulle] ligge efter afslutningen af den krævede universitetsuddannelse«.

11 Den 27. december 2005 indgav [FE] en ansøgning med henblik på at deltage i udvælgelsesprøven. [FE] anførte i rubrikken »E[rhvervserfaring]« i ansøgningsskemaet vedrørende udvælgelsesprøven (herefter »ansøgningsskemaet«), at hun havde erhvervserfaring fra seks arbejdsforhold med en varighed på i alt 31 måneder, herunder 15 måneder som juristlingvist på freelance-basis for Domstolen fra den 15. oktober 2004 til det tidspunkt, hvor hun indgav ansøgningsskemaet, og tre måneders praktikophold ved advokatfirmaet W. i Bruxelles (Belgien) fra den 1. juli til den 30. september 2005.

12 [FE] fik adgang til at deltage i udvælgelsesprøven. Efter at udvælgelseskomitéen havde afsluttet sit arbejde, opførte den [FE's] navn på reservelisten for udvælgelsesprøven, hvis gyldighed, der oprindeligt blev fastsat til den 31. december 2007, blev forlænget flere gange og senest til den 31. december 2013, hvor den endeligt udløb.

13 Ved e-mail af 22. maj 2013 modtog [FE] en invitation fra GD for »Retlige Anliggender« til at deltage i en samtale den 28. maj 2013 med henblik på at drøfte hendes eventuelle ansættelse i en stilling som administrator ved det nævnte generaldirektorat. […]

14 I juni 2013 underrettede GD for »Retlige Anliggender« [FE] om, at hun var blevet valgt til stillingen som administrator, og at GD for »Retlige Anliggender« havde sendt en anmodning om ansættelse vedrørende hende til GD for »Menneskelige Ressourcer[og sikkerhed (herefter »GD for »Menneskelige Ressourcer««)].

15 Det fremgår af sagsakterne, at den kompetente tjenestegren i Kommissionen i juni 2013 endvidere meddelte [FE], at »[e]ftersom Kommissionen ikke havde deltaget i organiseringen af udvælgelsesprøven […], og da den reserveliste, der var oprettet efter afholdelsen af den nævnte udvælgelsesprøve, hvorpå [FE's navn] var opført, var en liste over juristlingvister og ikke administratorer, havde Kommissionen anmodet [k]ommissæren for [m]enneskelige ressourcer og sikkerhed om at indrømme en undtagelse, eftersom det var Kommissionens politik ikke at gøre brug af disse lister, idet dette dog under visse betingelser helt undtagelsesvis var muligt af hensyn til varetagelsen af den [j]uridiske tjeneste og visse specialiserede funktioner i andre [generaldirektorater]«.

16 Ved e-mail af 26. juli 2013 meddelte chefen for enheden »Kontrakter« under GD for »Retlige Anliggender« [FE], at GD for »Menneskelige Ressourcer« havde godkendt, at »hun [undtagelsesvis] kunne ansættes som administrator [på grundlag af] reservelisten for juristlingvister«, at GD for »Menneskelige Ressourcer« ville kontakte hende, og at hun skulle afvente at modtage en officiel meddelelse fra GD for »Menneskelig Ressourcer«.

17 I slutningen af august 2013 anmodede GD for »Menneskelige Ressourcer« [FE] om at fremsende dokumentation for den erhvervserfaring, som hun havde opnået, før hun indgav ansøgningsskemaet, under henvisning til den i meddelelsen om udvælgelsesprøven nævnte adgangsbetingelse om mindst to års erhvervserfaring.

18 I perioden fra slutningen af august 2013 til november 2013 var [FE] flere gange i kontakt med repræsentanter for GD for »Menneskelige Ressourcer« og fremlagde forskellige dokumenter og forklaringer med henblik på at redegøre nærmere for den erhvervserfaring, som hun havde nævnt i ansøgningsskemaet. Repræsentanterne for GD for »Retlige Anliggender« gav flere gange i løbet af denne periode udtryk for, at generaldirektoratet ønskede at ansætte [FE].

19 Ved skrivelse af 17. december 2013 meddelte ansættelsesmyndigheden [FE], at det ikke var muligt at ansætte hende i GD for »Retlige Anliggender«, idet hun ikke opfyldte betingelsen om den nødvendige erhvervserfaring for at få adgang til at deltage i udvælgelsesprøven (herefter »den omtvistede afgørelse«). Efter ansættelsesmyndighedens opfattelse havde [FE] på tidspunktet for ansøgningsfristens udløb kun opnået 22 måneders erhvervserfaring og ikke to år, således som det krævedes i meddelelsen om udvælgelsesprøven. Ansættelsesmyndigheden havde for at nå til denne konklusion lagt til grund, at [FE] kun havde syv måneders erhvervserfaring som »oversætter på freelance-basis« for Domstolen og kun to måneders erhvervserfaring som praktikant ved advokatfirmaet W., hvilket ikke svarede til den varighed på henholdsvis femten og tre måneder, som [FE] havde anført i ansøgningsskemaet. Det fremgik endvidere af den omtvistede afgørelse, at den erhvervserfaring, som [FE] havde opnået ved at arbejde »på freelance-basis for [Domstolen]«, var blevet beregnet på grundlag af det samlede antal oversatte sider, dvs. 721, og en norm på fem sider pr. dag, som Kommissionen anså for passende, men som lå væsentligt lavere end den norm på otte sider pr. dag, som anvendes ved Domstolen.

20 Den 14. marts 2014 indgav [FE] en klage over den omtvistede afgørelse. Ansættelsesmyndigheden afslog denne klage ved afgørelse af 14. juli 2014 […]«

Retsforhandlingerne i første instans og den appellerede dom

3 Ved stævning indleveret til Personalerettens Justitskontor den 24. oktober 2014 anlagde FE en sag registreret under sagsnr. F-119/14 med påstand dels om annullation af afgørelse af 17. december 2013, hvorved Kommissionen afslog at ansætte appellanten (herefter »den omtvistede afgørelse«), og af afgørelsen om afslag på klagen af 14. juli 2014, dels om, at Kommissionen skulle tilpligtes at betale 26 132,85 EUR med tillæg af morarenter, samt bidrag til pensionsordningen med virkning fra

september 2013, samt tilpligtes at betale et symbolsk beløb på 1 EUR for den lidte ikke-økonomiske skade. FE nedlagde endvidere påstand om, at Kommissionen skulle tilpligtes at betale sagsomkostningerne.

4 Ved den appellerede dom annullerede Personaleretten den omtvistede afgørelse og pålagde Kommissionen at betale FE et beløb på 10 000 EUR og frifandt i øvrigt Kommissionen. Personaleretten pålagde Kommissionen at bære sine egne omkostninger og at betale de af FE afholdte omkostninger.

5 Personaleretten bemærkede i denne forbindelse bl.a., at det i modsætning til den retspraksis, som Kommissionen havde henvist til, forholdt sig således, at »[s]elv om der ifølge meddelelsen om udvælgelsesprøven ganske vist krævedes mindst to års erhvervserfaring inden for oversættelse, eller nærmere bestemt inden for juridisk oversættelse, var der imidlertid i det foreliggende tilfælde intet anført om den måde, hvorpå der skulle tages hensyn til erhvervserfaring, der var opnået som selvstændig, og hvorledes varigheden af en sådan erfaring skulle godskrives«, og at »påstand[en] om, at minimumsvarigheden på to års erhvervserfaring i forbindelse med denne konkrete udvælgelsesprøve sk[ulle] anses for pr. definition at vedrøre erhvervsmæssig beskæftigelse, der udøves på fuld tid, og som sk[ulle] beregnes på grundlag af den metode, der fremgår af den omtvistede afgørelse […], således ikke [kunne] tages til følge« (den appellerede doms præmis 51 og 56).

6 Personaleretten fastslog også, at »ansættelsesmyndigheden i forbindelse med vedtagelsen af den omtvistede afgørelse [havde] overskred[et] grænserne for sine beføjelser til at kontrollere den supplerende betingelse om erhvervserfaring for at få adgang til udvælgelsesprøven, idet den derved greb ind i den kompetence, som ifølge meddelelsen om udvælgelsesprøven på dette punkt udtrykkeligt var forbeholdt udvælgelseskomitéen, og desuden greb ind i den ret til selvstændighed og uafhængighed, der tilkommer udvælgelseskomitéen« (den appellerede doms præmis 71).

7 Endelig fastslog Personaleretten, at »den analyse af [FE's] erhvervserfaring, som Kommissionen [havde] foret[aget] for i henhold til de kriterier, der anvendes af Kommissionens oversættelsestjeneste, at beregne det antal sider, som [FE] havde oversat i den periode, hvor hun havde arbejdet som juristlingvist på freelance-basis for Domstolen, som om der var tale om arbejde udført af en »oversætter« ved Kommissionen, ikke – heller ikke selv om den måtte anses for sandsynlig – [var] baseret på nogen relevant bestemmelse, der k[unne] gøres gældende direkte over for [FE], og derfor udg[jorde] et åbenbart urigtigt skøn fra ansættelsesmyndighedens side, som Personaleretten nemt k[unne] identificere« (den appellerede doms præmis 93).

8 Personaleretten tog også stilling til FE's erstatningspåstand og pålagde Kommissionen at betale FE 10 000 EUR (den appellerede doms præmis 133).

Retsforhandlingerne for Retten og parternes påstande

9 Ved processkrift indleveret til Rettens Justitskontor den 17. december 2015 har Kommissionen iværksat den foreliggende appel.

10 FE har den 15. marts 2016 indleveret svarskrift.

11 Ved skrivelse indleveret den 4. april 2016 har Kommissionen indgivet en anmodning om tilladelse til at indgive replik.

12 Ved afgørelse af 11. april 2016 har afdelingsformanden for Appelafdelingen imødekommet denne anmodning.

13 Den 23. maj 2016 har Kommissionen indgivet replik i henhold til artikel 201, stk. 2, i Rettens procesreglement.

14 Den 6. juli 2016 har FE indgivet duplik.

15 Ved skrivelse indleveret den 29. juli 2016 har Kommissionen meddelt Retten, at den ikke ønsker at afgive mundtligt indlæg. FE har ikke indgivet en anmodning om afholdelse af retsmøde inden for den frist, der er fastsat i procesreglementets artikel 207.

16 Kommissionen har nedlagt følgende påstande:

– Den appellerede dom ophæves.

– Kommissionen frifindes i det af FE anlagte søgsmål i første instans.

– Hver part tilpligtes at bære sine egne omkostninger i forbindelse med sagen for første instans.

– FE tilpligtes at betale sagsomkostningerne.

17 FE har nedlagt følgende påstande:

– Appellen forkastes.

– Dommen i første instans stadfæstes.

– Kommissionen tilpligtes at betale sagsomkostningerne ved begge instanser.

Om appellen

18 Kommissionen har til støtte for appellen fremsat tre anbringender, der vedrører, for det første, flere retlige fejl og en urigtig gengivelse af sagsakterne i forbindelse med fortolkningen af adgangsbetingelsen vedrørende den minimale erhvervserfaring, for det andet, en retlig fejl i konklusionen om, at ansættelsesmyndigheden havde anlagt et åbenbart urigtigt skøn, og, for det tredje, en retlig fejl og flere tilsidesættelser af begrundelsespligten i forbindelse med, at Kommissionen blev pålagt at betale 10 000 EUR til FE.

Om det første anbringende om flere retlig fejl og en urigtig gengivelse af sagsakterne i forbindelse med fortolkningen af adgangsbetingelsen vedrørende den minimale erhvervserfaring

19 Kommissionen har inden for rammerne af det første anbringende anført, at Personaleretten begik flere retlige fejl, og at den foretog en urigtig gengivelse af beviserne i forbindelse med den undersøgelse af det første anbringende, som FE fremsatte i første instans, og som vedrørte ansættelsesmyndighedens manglende kompetence. Dette anbringende er opdelt i tre led.

Om det første led vedrørende en retlig fejl i forbindelse med fortolkningen af betingelsen vedrørende den minimale erhvervserfaring

20 Personaleretten fastslog i den appellerede doms præmis 51-53 og 56 følgende:

»51 [Som svar på Kommissionens argument om, at når det ifølge en meddelelse om udvælgelsesprøve er en betingelse for at få adgang til udvælgelsesprøven, at ansøgerens erhvervserfaring har en minimumsvarighed, skal såvel udvælgelseskomitéen som ansøgerne anse denne beskæftigelsesperiode for pr. definition at udgøre erhvervsmæssig beskæftigelse, der udøves på fuld tid,] skal [det] i denne forbindelse først bemærkes, at i de sager, som Kommissionen har henvist til, og som gav anledning til dom af 31. januar 2006, Giulietti mod Kommissionen (T-293/03,

EU:T:2006:37), samt kendelse af 14. december 2006, Klopfer mod Kommissionen (F-118/05, EU:F:2006:137), og af 10. juli 2014, Mészáros mod Kommissionen (F-22/13, EU:F:2014:189), har Unionens retsinstanser ganske vist fastslået, at selv når der i meddelelsen om udvælgelsesprøven ikke er angivet præcise oplysninger herom, skal varigheden af den krævede erhvervserfaring forstås som varigheden af erhvervserfaring, der er udøvet på fuld tid. De ovenfor nævnte sager vedrørte imidlertid erhvervsmæssig beskæftigelse, der hovedsageligt var udøvet som lønmodtager, og hvis varighed derfor nemt kunne fastlægges på grundlag af ansættelseskontrakter eller ansættelsesbeviser fra arbejdsgiveren. Selv om der ifølge meddelelsen om udvælgelsesprøven ganske vist krævedes mindst to års erhvervserfaring inden for oversættelse, eller nærmere bestemt inden for juridisk oversættelse, var der imidlertid i det foreliggende tilfælde intet anført om den måde, hvorpå der skulle tages hensyn til erhvervserfaring, der var opnået som selvstændig, og hvorledes varigheden af en sådan erfaring skulle godskrives, til trods for, at denne form for erhvervserfaring på freelance-basis fuldstændig svarede til arten af de arbejdsopgaver, der var beskrevet i meddelelsen om udvælgelsesprøven.

52 Da der ikke forelå udtrykkelige oplysninger om den måde, hvorpå varigheden af den krævede erhvervserfaring skulle beregnes, og heller ikke andre nyttige oplysninger i denne forbindelse, har det retlige ræsonnement bag denne adgangsbetingelse i forhold til navnlig de ansøgere, såsom [FE], der kunne påberåbe sig at have specifik erhvervserfaring som juristlingvist på freelance-basis, helt sikkert ikke været at kræve, at disse ansøgere for at kunne godtgøre, at de havde udført erhvervsmæssig beskæftigelse svarende til fuldtidsbeskæftigelse, skulle have oversat et bestemt antal sider juridiske tekster for hver enkelt arbejdsdag, der var udført på freelance-basis i referenceperioden på to år. Denne betingelse fremgik nemlig hverken direkte eller indirekte af meddelelsen om udvælgelsesprøven, når der henses til de andre betingelser, der fremgik af meddelelsen om udvælgelsesprøven.

53 Da meddelelsen om udvælgelsesprøven ikke angav de kriterier eller den metode, der skulle anvendes til at beregne den erhvervserfaring, der krævedes for at få adgang til at deltage i udvælgelsesprøven, må det følgelig fastslås, at udvælgelseskomitéen, selv hvis det antages, at varigheden af den omhandlede erhvervserfaring skulle omfatte fuldtidsbeskæftigelse, i forbindelse med vurderingen af, om [FE] skulle gives adgang til udvælgelsesprøven, kunne støtte sig på den omstændighed, at der skulle være tale om »erhvervsmæssig« beskæftigelse som juristlingvist – dvs. en beskæftigelse, der ikke blot blev udført »lejlighedsvis«, og som hovedsageligt skulle vedrøre oversættelse af juridiske tekster – der har en varig karakter, dvs. som strækker sig over et væsentligt tidsrum, og som blev udøvet for en erhvervsmæssig opdragsgiver eller en offentligretlig eller privatretlig person, der på grundlag af den relevante kontrakt kunne kræve, at den pågældende skulle levere oversættelser af juridiske tekster til enhver tid og i givet fald inden for bindende frister, netop som følge af, at den pågældende udførte en erhvervsmæssig eller institutionel beskæftigelse, der bestod i at levere juridiske oversættelser på et bestemt niveau.

[…]

56 Da denne supplerende adgangsbetingelse under hensyn til, at meddelelsen om udvælgelsesprøven ikke indeholder oplysninger herom, ikke kan gives en anden rækkevidde end den ovenfor nævnte, idet retssikkerhedsprincippet i modsat fald ville blive tilsidesat […], kan Kommissionens påstand om, at minimumsvarigheden på to års erhvervserfaring i forbindelse med denne konkrete udvælgelsesprøve skal anses for pr. definition at vedrøre erhvervsmæssig beskæftigelse, der udøves på fuld tid, og som skal beregnes på grundlag af den metode, der fremgår af den omtvistede afgørelse […], således ikke tages til følge, idet det nemlig ikke fremgik af meddelelsen om udvælgelsesprøven, at den fuldtidsbeskæftigelse, der var tale om, for så vidt angik de ansøgere, der måtte have oplyst at have erhvervserfaring som juristlingvist på freelance-basis, nødvendigvis skulle svare til fuldtidsarbejde som beregnet i henhold til de interne retningslinjer for denne institution eller under alle omstændigheder i henhold til specifikke retningslinjer.«

21 Kommissionen har anført, at Personaleretten begik en retlig fejl ved at fastslå, at betingelsen om, at den minimale erhvervserfaring skulle have karakter af fuldtidsbeskæftigelse, ikke kunne gøres gældende over for FE i det foreliggende tilfælde, fordi denne betingelse ikke udtrykkeligt fremgik af meddelelsen om udvælgelsesprøven. Denne fejl bør medføre, at den appellerede dom ophæves, idet den gav Personaleretten anledning til at fastslå, at udvælgelseskomitéens afgørelse ikke var ulovlig (den appellerede doms præmis 68-70 og 73-80), og idet ansættelsesmyndigheden ved at beslutte ikke at ansætte FE derfor overskred grænserne for sine beføjelser (den appellerede doms præmis 71) og således traf en ulovlig afgørelse (den appellerede doms præmis 82).

22 FE har bestridt denne argumentation og bl.a. anført, at Personaleretten ikke tilsidesatte retspraksis vedrørende minimal erhvervserfaring, men anvendte denne retspraksis ved at tilpasse den til den særlige form for beskæftigelse, der udøves som selvstændig. Dette fremgår bl.a. af den appellerede doms præmis 53, 54 og 80. Personaleretten forkastede udelukkende den måde, hvorpå ansættelsesmyndigheden havde anvendt denne retspraksis i det foreliggende tilfælde. Personaleretten overholdt således retssikkerhedsprincippet og ligebehandlingsprincippet og respekterede udvælgelseskomitéens uafhængighed og vide skønsbeføjelse og den betydning, som meddelelsen om udvælgelsesprøven har. FE har endvidere anført, at meddelelsen om udvælgelsesprøven i det foreliggende tilfælde ikke indeholdt nogen præciseringer af, hvorledes det skulle vurderes, om den nødvendige erhvervserfaring var til stede. Efter FE's opfattelse kunne denne erfaring, når der henses til formålet med udvælgelsesprøven, være opnået som selvstændig.

23 Det skal i denne forbindelse for det første bemærkes, at det væsentligste formål med meddelelsen om udvælgelsesprøven er at give ansøgerne så nøjagtige oplysninger som muligt om arten af de betingelser, der stilles for at beklæde den stilling, der skal besættes, for at sætte dem i stand til at afgøre, om det har noget formål for dem at indgive ansøgning. Ansættelsesmyndigheden har en vid skønsbeføjelse ved fastsættelsen af de kvalifikationskriterier, som er afgørende for de stillinger, der skal besættes, og ved fastsættelsen af betingelserne for udvælgelsesprøven, der skal ske i henhold til disse kriterier og i tjenestens interesse (jf. dom af 31.1.2006, Giulietti mod Kommissionen, T-293/03, EU:T:2006:37, præmis 63 og den deri nævnte retspraksis).

24 For det andet kan meddelelsen om udvælgelsesprøven, uden yderligere præcisering af det erfaringsniveau, der kræves for at besætte den ledige stilling, lovligt indskrænke sig til at indeholde den vide formulering, der fremgår af artikel 5, stk. 1, i vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Unions (herefter »vedtægten«), og således i de konkrete tilfælde overlade det til udvælgelseskomitéen at vurdere, om de kvalifikationsbeviser og eksamensbeviser, som ansøgerne har indgivet, samt deres erhvervsfaring, er i overensstemmelse med det niveau, som efter vedtægten og dermed efter meddelelsen om udvælgelsesprøven kræves til udøvelse af arbejdsopgaver i den kategori, der er nævnt i denne meddelelse (jf. dom af 31.1.2006, Giulietti mod Kommissionen, T-293/03, EU:T:2006:37, præmis 64 og den deri nævnte retspraksis).

25 I det foreliggende tilfælde fremgik det af meddelelsen om udvælgelsesprøvens punkt A.II.2, at ansøgerne for at få adgang til udvælgelsesprøven skulle fremlægge dokumentation for, at de på tidspunktet for ansøgningsfristens udløb »ha[vde] mindst to års erhvervserfaring, der tidsmæssigt sk[ulle] ligge efter afslutningen af den krævede universitetsuddannelse«. Det skal endvidere bemærkes, at den nævnte meddelelse ikke indeholdt oplysninger om, hvilken karakter erhvervserfaringen skulle have, eller inden for hvilket område denne erfaring skulle være opnået. Som det fremgår af sagsakterne i første instans, indeholdt hverken meddelelsen om udvælgelsesprøven eller vejledningen for ansøgere (EUT 2005, C 327 A, s. 3), som henviste til meddelelsen om udvælgelsesprøven, andre præciserende oplysninger om den måde, hvorpå de forskellige former for erfaringer skulle være opnået.

26 Retten bemærkede i denne forbindelse i præmis 70 i dom af 31. januar 2006, Giulietti mod Kommissionen (T-293/03, EU:T:2006:37), at udvælgelseskomitéen i et tilfælde som det i den foreliggende sag omhandlede, hvor en betingelse i meddelelsen om udvælgelsesprøven var affattet i

meget vide formuleringer, havde et vidt skøn ved fastsættelsen af kriterierne for anvendelsen af betingelserne for at få adgang til udvælgelsesprøven, herunder betingelsen om varigheden af den nødvendige erhvervserfaring.

27 Retten præciserede imidlertid i præmis 71 og 72 i dom af 31. januar 2006, Giulietti mod Kommissionen (T-293/03, EU:T:2006:37), at kravet i meddelelsen om udvælgelsesprøven om, at den erhvervsmæssige beskæftigelse skulle være udført inden for en minimumsperiode, nødvendigvis indebar, at denne beskæftigelse skulle være udført i den nævnte periode, hvilket således ikke kunne forstås som et udtryk for en periode med fuldtidsbeskæftigelse, der var tilbagelagt inden for denne minimumsperiode, eller en periode, der var tilbagelagt som en eller flere perioder med deltidsbeskæftigelse, der for så vidt angik arbejdstid svarede til den krævede periode med fuldtidsbeskæftigelse. Med henblik på at afgøre, om eksterne ansøgere kunne gives adgang til udvælgelsesprøven, kunne udvælgelseskomitéen således medregne og tage hensyn til de ikke-eksklusive perioder med erhvervserfaring og perioder med erhvervserfaring på deltid under forudsætning af, at de nævnte perioder samlet udgjorde den krævede minimumsperiode på fuld tid.

28 Retten fastslog endvidere, at det under de omstændigheder, der lå til grund for den sag, som gav anledning til dom af 31. januar 2006, Giulietti mod Kommissionen (T-293/03, EU:T:2006:37), ikke kunne konstateres, at udvælgelseskomitéen ved at anvende kriteriet om, at der skulle foreligge fuldtidsbeskæftigelse, havde handlet i strid med indholdet af meddelelsen af udvælgelsesprøven, eller at den havde opstillet yderligere betingelser, som gik ud over de adgangsbetingelser, der fremgik af denne meddelelse (dom af 31.1.2006, Giulietti mod Kommissionen, T-293/03, EU:T:2006:37, præmis 76).

29 Det fremgår af de ovenfor anførte betragtninger, at eftersom meddelelsen om udvælgelsesprøven i det foreliggende tilfælde udelukkende stillede krav om, at den erhvervsmæssige beskæftigelse skulle være udført inden for en minimumsperiode på to år, skulle denne betingelse forstås således, at den vedrører en periode med fuldtidsbeskæftigelse på to år eller en periode, der er tilbagelagt som en eller flere perioder med deltidsbeskæftigelse eller som selvstændig, der for så vidt angår arbejdstid svarer til en periode med fuldtidsbeskæftigelse på to år.

30 Denne fortolkning er i overensstemmelse med den retspraksis, som Personaleretten henviste til i den appellerede doms præmis 51, og er endvidere den eneste fortolkning, der gør det muligt at sikre, at ansættelsesproceduren anvendes på samme måde i forhold til samtlige ansøgere til udvælgelsesprøven, idet den krævede beskæftigelsesperiode, afhængigt af, om den pågældende beskæftigelse er blevet udøvet på fuld tid, halv tid, inden for rammerne af en ansættelse på kvart tid eller en dag om ugen inden for en periode på tre år, kan variere i væsentlig grad og i givet fald medføre ulige behandling af ansøgerne med hensyn til varigheden af den krævede erfaring (dom af 31.1.2006, Giulietti mod Kommissionen, T-293/03, EU:T:2006:37, præmis 74 og 75).

31 Det var imidlertid uden tvivl korrekt, at Personaleretten i den appellerede doms præmis 51 og 52 bemærkede, at »der […] intet [var] anført om den måde, hvorpå der skulle tages hensyn til erhvervserfaring, der var opnået som selvstændig, og hvorledes varigheden af en sådan erfaring skulle godskrives«, og at det retlige ræsonnement bag denne adgangsbetingelse, der vedrørte varigheden af den krævede erhvervsmæssige beskæftigelse, i forhold til FE »helt sikkert ikke [har] været at kræve, at disse ansøgere for at kunne godtgøre, at de havde udført erhvervsmæssig beskæftigelse svarende til fuldtidsbeskæftigelse, skulle have oversat et bestemt antal sider juridiske tekster for hver enkelt arbejdsdag, der var udført på freelance-basis i referenceperioden på to år«.

32 Efter i den appellerede doms præmis 53 at have nævnt kravet om, at varigheden af den omhandlede erhvervserfaring hypotetisk skulle vedrøre fuldtidsbeskæftigelse, fastslog Personaleretten imidlertid i den samme doms præmis 56, at »Kommissionens påstand om, at minimumsvarigheden på to års erhvervserfaring i forbindelse med denne konkrete udvælgelsesprøve sk[ulle] anses for pr. definition at vedrøre erhvervsmæssig beskæftigelse, der udøves på fuld tid, […], således ikke [kunne] tages til følge«.

33 Det skal endvidere i denne forbindelse bemærkes, at Personalerettens konstatering i den appellerede doms præmis 51 er baseret på en urigtig læsning af bl.a. dom af 31. januar 2006, Giulietti mod Kommissionen (T-293/03, EU:T:2006:37), og meddelelsen om udvælgelsesprøven. Det fremgår nemlig for det første af den nævnte dom, at den erhvervserfaring, som sagsøgeren havde opnået, og som var genstand for tvisten i denne sag, og hvis varighed derfor nemt kunne fastlægges på grundlag af ansættelseskontrakter eller ansættelsesbeviser fra arbejdsgiveren, ikke var opnået som lønmodtager, men som formand for en fondsbestyrelse, hvori den pågældende havde arbejdet som frivillig på deltid uden at være undergivet begrænsninger i forhold til arbejdstid og arbejdstidspunkter, idet dette arbejde blev udført parallelt med anden beskæftigelse, der ikke kunne tages hensyn til (jf. i denne retning dom af 31.1.2006, Giulietti mod Kommissionen, T-293/03, EU:T:2006:37, præmis 11-14, 61, 81 og 82). Personaleretten bemærkede således fejlagtigt, at forskellen i forhold til de omstændigheder, der førte til afsigelsen af den nævnte dom, i det foreliggende tilfælde bestod i, at »intet [var] anført om den måde, hvorpå der skulle tages hensyn til erhvervserfaring, der var opnået som selvstændig, og hvorledes varigheden af en sådan erfaring skulle godskrives, til trods for, at denne form for erhvervserfaring på freelance-basis fuldstændig svarede til arten af de arbejdsopgaver, der var beskrevet i meddelelsen om udvælgelsesprøven«. Meddelelsen om udvælgelsesprøven gav nemlig heller ikke i den nævnte sag udvælgelseskomitéen præcise oplysninger om, hvorledes betingelsen om minimusvarigheden af den tidligere erhvervserfaring skulle fortolkes, eller hvorledes der skulle tages hensyn til erfaring, som ikke var opnået som lønmodtager, eller som ikke vedrørte fuldtidsbeskæftigelse (dom af 31.1.2006, Giulietti mod Kommissionen, T-293/03, EU:T:2006:37, præmis 3 og 70).

34 For det andet fastslog Personaleretten endvidere med urette, at meddelelsen om udvælgelsesprøven i det foreliggende tilfælde stillede krav om mindst to års erhvervserfaring »inden for oversættelse, eller nærmere bestemt inden for juridisk oversættelse«. Det fremgik nemlig udelukkende af meddelelsen om udvælgelsesprøven, at ansøgerne skulle dokumentere, at de havde »mindst to års erhvervserfaring, der tidsmæssigt sk[ulle] ligge efter afslutningen af den krævede universitetsuddannelse«, uden angivelse af, inden for hvilket område den krævede erhvervserfaring skulle være opnået.

35 Det følger af de ovenfor anførte betragtninger, at Personaleretten begik en retlig fejl ved bl.a. i den appellerede doms præmis 56 at fastslå, at udvælgelseskomitéen i mangel af præciserende oplysninger herom i meddelelsen om udvælgelsesprøven ikke var forpligtet til at forstå betingelsen om mindst to års erhvervserfaring således, at den vedrørte fuldtidsbeskæftigelse.

36 En sådan retlig fejl kan imidlertid i den foreliggende sag ikke i sig selv føre til ophævelse af den appellerede dom. For at afgøre, om dette er tilfældet, skal det efterprøves, om Personalerettens vurdering efterfølgende helt konkret er blevet urigtig på grund af den fejlagtige konklusion, som denne ret drog i den appellerede doms præmis 56.

Om det første anbringendes andet led om, at Personaleretten begik en retlig fejl ved fastlæggelsen af forholdet mellem udvælgelseskomitéen og ansættelsesmyndigheden

37 Kommissionen har anfægtet den appellerede doms præmis 38 og 71, hvori Personaleretten i det væsentlige fastslog, at ansættelsesmyndigheden i ansættelsesfasen besluttede at fjerne FE's navn fra reservelisten med henvisning til adgangskrav, der ikke fremgik af meddelelsen om udvælgelsesprøven, og at den derved overskred grænserne for sine beføjelser til at kontrollere den supplerende betingelse om erhvervserfaring for at få adgang til udvælgelsesprøven.

38 Kommissionen har i denne forbindelse anført, at den omstændighed, at ansættelsesmyndigheden traf den omtvistede afgørelse, ikke kan anses for et indgreb i udvælgelseskomitéens beføjelser, idet denne afgørelse var nødvendig for at korrigere en ulovlighed, som udvælgelseskomitéen havde begået, eftersom ansættelsesmyndigheden ikke kan være bundet af de ulovlige afgørelser, som udvælgelseskomitéen måtte træffe.

39 FE har heroverfor anført, at Kommissionen har foretaget en urigtig læsning af den appellerede dom, hvori Personaleretten med føje fastslog, dels at der ikke fandtes grundlag for at foretrække den ene eller den anden institutions beregningsmetode, som f.eks. Kommissionens beregningsmetode, dels at den vurdering af erhvervserfaringen, som udvælgelseskomitéen foretog, var mere sandsynlig end den vurdering, som ansættelsesmyndigheden foretog. De argumenter, som Kommissionen har fremsat i forbindelse med dette led, underbygger under alle omstændigheder ikke på nogen måde dens konklusion om, at Personaleretten med urette fastslog, at ansættelsesmyndigheden havde overskredet grænserne for sine beføjelser. Konstateringen af, at ansættelsesmyndigheden overskred sine beføjelser, da den traf den omtvistede afgørelse, var den uundgåelige og nødvendige følge af konstateringen af, at udvælgelseskomitéen ikke havde anlagt et åbenbart urigtigt skøn.

40 Det følger i denne forbindelse af vurderingen af det første anbringendes første led, at betingelsen vedrørende den minimale erhvervserfaring i det foreliggende tilfælde skulle forstås således, at den vedrører fuldtidsbeskæftigelse, og at udvælgelseskomitéen havde en vid skønsbeføjelse til at kontrollere, om ansøgerne opfyldte denne betingelse.

41 Personaleretten fastslog i den appellerede doms præmis 66, at ansættelsesmyndigheden ikke havde »beføjelse til fra den reserveliste, som udvælgelseskomitéen har udfærdiget, lovligt at fjerne en ansøger, der har bestået en udvælgelsesprøve, og som ikke opfylder en adgangsbetingelse, der ikke fremgår af den meddelelse om udvælgelsesprøven, som ansættelsesmyndigheden selv ha[vde] vedtaget, og heller ikke af en vedtægtsbestemmelse eller enhver anden retsakt, der kan gøres gældende over for ansøgerne«.

42 Personaleretten var nemlig af den opfattelse, at den ulovlighed, som ansættelsesmyndigheden gjorde gældende over for FE, ikke fulgte »af, at udvælgelseskomitéen har anlagt et åbenbart urigtigt skøn i forbindelse med vurderingen af en specifik adgangsbetingelse, der er anført i meddelelsen om udvælgelsesprøven eller i en vedtægtsbestemmelse, men følger af den fejl, som ansættelsesmyndigheden selv begik ved ikke i meddelelsen om udvælgelsesprøven at fastsætte en supplerende bestemmelse om, at kravet om mindst to års erhvervserfaring for at få adgang til at deltage i udvælgelsesprøven skulle have karakter af to års fuldtidsbeskæftigelse, og at denne erhvervserfaring skulle beregnes på grundlag af specifikke kriterier, der klart var fastlagt på forhånd, og hvis manglende overholdelse ville medføre, at den pågældende ikke ville få adgang til at deltage i udvælgelsesprøven«. Personaleretten var således af den opfattelse, at ansættelsesmyndighedens afgørelse i det foreliggende tilfælde var resultatet af en »efterfølgende berigtigelse af meddelelsen om udvælgelsesprøven [i forbindelse med ansættelsen]« (den appellerede doms præmis 67).

43 Denne konklusion bekræftes af den appellerede doms præmis 68, hvori Personaleretten i det væsentlige bemærkede, at ansættelsesmyndigheden for, at den i det foreliggende tilfælde omhandlede betingelse skulle kunne forstås som erhvervserfaring opnået ved fuldtidsbeskæftigelse, »hvilket ville have antaget karakter af et retligt bindende krav for såvel udvælgelseskomitéen som ansøgerne, hvis manglende overholdelse fra ansøgernes side ville have ført til udelukkelse fra udvælgelsesprøven«, burde have anført dette i meddelelsen om udvælgelsesprøven.

44 Personaleretten fastslog på grundlag af denne konklusion, dels at de afgørelser, som henholdsvis udvælgelseskomitéen og ansættelsesmyndigheden havde truffet, udelukkende var udtryk for en forskel i den måde, hvorpå udvælgelseskomitéen havde vurderet det mindstekrav til erhvervserfaring, der var fastsat i meddelelsen om udvælgelsesprøven, og den måde, hvorpå ansættelsesmyndigheden i henhold til specifikke kriterier vurderer fuldtidsbeskæftigelse, dels at Kommissionen under disse omstændigheder ikke havde ført bevis for, at udvælgelseskomitéen bevidst undlod at undersøge, om FE opfyldte adgangsbetingelsen om erhvervserfaring (den appellerede doms præmis 68-70).

45 Personaleretten konkluderede således, at ansættelsesmyndigheden ved at træffe den omtvistede afgørelse havde overskredet sine beføjelser til at kontrollere den supplerende betingelse om erhvervserfaring for at få adgang til udvælgelsesprøven, idet den derved greb ind i den beføjelse, som

ifølge meddelelsen om udvælgelsesprøven på dette punkt udtrykkeligt var forbeholdt udvælgelseskomitéen, og desuden greb ind i den ret til selvstændighed og uafhængighed, der tilkommer udvælgelseskomitéen (den appellerede doms præmis 71).

46 Som det er blevet fastslået inden for rammerne af det første anbringendes første led, var det imidlertid i det foreliggende tilfælde muligt at gøre adgangsbetingelsen om mindst to års erhvervserfaring, forstået som en erhvervserfaring udøvet på fuld tid, gældende, selv om dette ikke fremgik af meddelelsen om udvælgelsesprøven.

47 Det følger heraf, at Personaleretten begik en retlig fejl i den appellerede doms præmis 71.

48 Det første anbringendes andet led skal derfor tages til følge.

Om det første anbringendes tredje led om, at Personaleretten begik en retlig fejl ved fastlæggelsen af betingelserne for, at udvælgelseskomitéen anlagde et åbenbart urigtigt skøn, om en urigtig gengivelse af sagsakterne og om en retlig fejl ved konstateringen af, at den af Kommissionen anvendte metode til beregning af erhvervsfaring var ulovlig

49 Kommissionen har anfægtet den appellerede doms præmis 57-82, der i denne rækkefølge vedrører Personalerettens vurdering af metoden til at beregne, om mindstekravet om to års erhvervserfaring var opfyldt, ansættelsesmyndighedens beføjelse til at fjerne FE fra reservelisten over bestående ansøgere og det af udvælgelseskomitéen eventuelt anlagte åbenbart urigtige skøn i forbindelse med vurderingen af varigheden af FE's erhvervserfaring. Personaleretten fastslog efter Kommissionens opfattelse med urette, at der ikke var anlagt et åbenbart urigtigt skøn i udvælgelseskomitéens afgørelse om at give FE adgang til udvælgelsesprøven.

50 Personaleretten fastslog i den appellerede doms præmis 70, at Kommissionen ikke havde ført bevis for, at »udvælgelseskomitéen bevidst undlod at [tage hensyn til adgangsbetingelsen om erhvervserfaring], eller i det mindste bevis for, at udvælgelseskomitéen traf en i forhold til bestemmelserne i meddelelsen om udvælgelsesprøven åbenbart vilkårlig afgørelse om at give [FE] adgang til at deltage i udvælgelsesprøven«, og at »der ikke [var] grundlag for at konkludere, at udvælgelseskomitéen ikke undersøgte [de af FE fremlagte] dokumenter, f.eks. ud fra det kriterium, der [var] nævnt i [den appellerede doms] præmis 53 og 55«.

51 Kommissionen har i et første klagepunkt anført, at Personaleretten således begik en retlig fejl. I stedet for at undersøge, om de af Kommissionen fremførte argumenter kunne underkende troværdigheden af udvælgelseskomitéens afgørelse, identificerede Personaleretten de kriterier, der efter denne rets opfattelse gjorde det muligt at fastslå, at udvælgelseskomitéen havde opfyldt sin forpligtelse til at beregne FE's erhvervserfaring. Personaleretten stillede endvidere med urette krav om, at der skulle føres bevis for, at udvælgelseskomitéen bevidst havde undladt at beregne erhvervserfaringen, eller at den helt vilkårligt havde givet adgang til udvælgelsesprøven.

52 FE har anført, at dette klagepunkt ikke kan antages til realitetsbehandling, idet det indebærer en kritik af de faktiske konstateringer. FE har med hensyn til realiteten anført, at det påhviler ansættelsesmyndigheden at føre bevis for, at udvælgelseskomitéens afgørelse var behæftet med et åbenbart urigtigt skøn, idet der for denne afgørelse i princippet gælder en formodning om lovlighed, hvilket i øvrigt udgør begrundelsen for, at ansættelsesmyndigheden kun kan føre begrænset kontrol. Efter FE's opfattelse var det netop denne undersøgelse af, om der var anlagt et åbenbart urigtigt skøn, som Personaleretten foretog bl.a. i den appellerede doms præmis 72-82 under hensyntagen til de omstændigheder, som den i samme doms præmis 53 og 55 havde fastlagt på grundlag af meddelelsen om udvælgelsesprøven. Endelig har FE anført, at Kommissionens argumenter er selvmodsigende.

53 Det skal bemærkes, at Kommissionen med det foreliggende klagepunkt ikke har bestridt de faktiske konstateringer, som Personaleretten foretog i den appellerede dom vedrørende anlæggelsen af et åbenbart urigtigt skøn, men Personalerettens konklusioner vedrørende udvælgelseskomitéens forpligtelser og den bevisbyrde, der påhviler Kommissionen. Disse konstateringer rejser retlige spørgsmål, der er underlagt appeldomstolens kontrol.

54 Som det blev fastslået i forbindelse med det første anbringendes første led og i lighed med, hvad Personaleretten bemærkede i den appellerede doms præmis 80, havde udvælgelseskomitéen i det foreliggende tilfælde en vid skønsbeføjelse med hensyn til vurderingen af, om et arbejde, der udføres på freelance-basis med varierende arbejdstider, ud fra en arbejdstidsmæssig betragtning kan sidestilles med fuldtidsbeskæftigelse.

55 Selv om ansættelsesmyndigheden, således som det fremgår af fast retspraksis, ikke er beføjet til at annullere eller ændre en afgørelse truffet af en udvælgelseskomité, må de afgørelser, som den træffer under udøvelsen af sine egne beføjelser, imidlertid ikke være behæftet med en ulovlighed. Ansættelsesmyndigheden kan følgelig ikke være bundet af en udvælgelseskomités ulovlige afgørelse, for så vidt dens egne afgørelser herved bliver ulovlige. Følgelig er ansættelsesmyndigheden forpligtet til, før den udnævner en person som tjenestemand, at undersøge, om vedkommende opfylder de nødvendige betingelser herfor. Når udvælgelseskomitéen med urette giver en ansøger adgang til at deltage i udvælgelsesprøven og dernæst opfører den pågældende på reservelisten, bør ansættelsesmyndigheden følgelig afvise at foretage ansættelse af denne ansøger ved en begrundet afgørelse, som gør det muligt for Unionens retsinstanser at vurdere dennes rigtighed (jf. dom af 15.9.2005, Luxem mod Kommissionen, T-306/04, EU:T:2005:326, præmis 23 og den deri nævnte retspraksis).

56 Henset til den vide skønsbeføjelse, som udvælgelseskomitéen har til at afgøre, om ansøgernes tidligere erhvervserfaring giver dem mulighed for at opfylde betingelserne for at få adgang til udvælgelsesprøven, skal ansættelsesmyndigheden i forbindelse med dens kontrol af lovligheden af en udvælgelseskomités afgørelser imidlertid indskrænke sig til at efterprøve, at det skøn, som udvælgelseskomitéen har foretaget, ikke er åbenbart urigtigt.

57 Hvad angår dette sidstnævnte punkt er det blevet fastslået, at et fejlagtigt skøn alene kan være åbenbart, såfremt det med lethed kan opdages i forhold til de kriterier, som lovgiver har ønsket at undergive administrationens udøvelse af sin skønsbeføjelse. Det følger heraf, at for at godtgøre, at der er anlagt et åbenbart urigtigt skøn ved vurderingen af de faktiske omstændigheder, der kan begrunde, at en afgørelse annulleres, forudsættes det, at det kan bevises, at de vurderinger, der er lagt til grund for den omtvistede afgørelse, er usandsynlige. Med andre ord kan der ikke foreligge et åbenbart urigtigt skøn, såfremt den anfægtede vurdering kan anses for at være korrekt eller gyldig (jf. dom af 23.10.2012, Eklund mod Kommissionen, F-57/11, EU:F:2012:145, præmis 51 og den deri nævnte retspraksis).

58 For det første følger det af de ovenfor anførte betragtninger, at ansættelsesmyndigheden, før den traf afgørelse om at ansætte FE, var forpligtet til at kontrollere udvælgelseskomitéens afgørelse om at give FE adgang til udvælgelsesprøven, og at den var forpligtet til at afslå ansættelsen, såfremt den måtte være af den opfattelse, at udvælgelseskomitéens afgørelse var behæftet med et åbenbart urigtigt skøn.

59 I det foreliggende tilfælde besluttede udvælgelseskomitéen at give FE adgang til udvælgelsesprøven. Selv om denne afgørelse ikke var begrundet, må det heraf udledes, at udvælgelseskomitéen var af den opfattelse, at ansøgeren havde dokumenteret, at hun opfyldte adgangsbetingelsen om mindstekravet til tidligere erhvervserfaring.

60 I modsætning til, hvad Personaleretten fastslog i den appellerede doms præmis 69 og 70, påhvilede det i denne forbindelse ikke ansættelsesmyndigheden specifikt at godtgøre, at udvælgelseskomitéen ikke på nogen måde havde undersøgt, om FE opfyldte betingelsen om mindstekravet til erhvervserfaring, men det påhvilede den til gengæld at undersøge, om udvælgelseskomitéen havde taget hensyn til den

omstændighed, at en væsentlig del af denne erfaring var opnået på freelance-basis, og om den uden at anlægge et åbenbart urigtigt skøn havde medregnet denne erfaring som arbejdstid, der var udført som fuldtidsbeskæftigelse.

61 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at den omstændighed, at der ikke foreligger oplysninger om de vurderinger, som udvælgelseskomitéen har foretaget, ikke forhindrer ansættelsesmyndigheden i at konstatere, at den afgørelse, som denne komité er nået frem til, nemlig afgørelsen om at give FE adgang til udvælgelsesprøven, kunne være behæftet med et åbenbart urigtigt skøn.

62 Personaleretten kunne således ikke uden at begå en retlig fejl fastslå, at ansættelsesmyndigheden kun var beføjet til at træffe den omtvistede afgørelse i det tilfælde, hvor det var åbenbart, at udvælgelseskomitéen havde undladt at tage hensyn til adgangsbetingelsen om erhvervserfaring og at beregne varigheden af denne erfaring, eller i det tilfælde, hvor udvælgelseskomitéen helt vilkårligt, når der henses indholdet af meddelelsen om udvælgelsesprøven, havde besluttet at give FE adgang til udvælgelsesprøven.

63 Hvad for det andet angår den appellerede doms præmis 53 og 55, som Personaleretten henviste til i samme doms præmis 70, fastslog denne ret, at udvælgelseskomitéen i forbindelse med vurderingen af, om FE skulle gives adgang til udvælgelsesprøven, bl.a. kunne støtte sig »på den omstændighed, at der skulle være tale om »erhvervsmæssig« beskæftigelse som juristlingvist – dvs. en beskæftigelse, der ikke blot blev udført »lejlighedsvis«, og som hovedsageligt skulle vedrøre oversættelse af juridiske tekster – der har en varig karakter, dvs. som strækker sig over et væsentligt tidsrum, og som blev udøvet for en erhvervsmæssig opdragsgiver eller en offentligretlig eller privatretlig person, der på grundlag af den relevante kontrakt kunne kræve, at den pågældende skulle levere oversættelser af juridiske tekster til enhver tid og i givet fald inden for bindende frister, netop som følge af, at den pågældende udførte en erhvervsmæssig eller institutionel beskæftigelse, der bestod i at levere juridiske oversættelser på et bestemt niveau«, og at det »tilkom […] udvælgelseskomitéen […] at anlægge en forskellig vurdering af den opnåede erhvervserfaring afhængigt af, om det var tale om arbejde, der var udført som »oversætter »på freelance-basis««« eller som »juristlingvist på freelance-basis«, navnlig i det tilfælde, hvor det sidstnævnte arbejde var blevet udført for en af Unionens institutioner, der som Domstolen anmoder sine leverandører om at oversætte tekster, der udelukkende har et juridisk indhold«.

64 I lighed med, hvad Kommissionen har anført, var disse adgangskriterier ikke relevante for vurderingen af betingelsen om varigheden af den i det foreliggende tilfælde tidligere opnåede erhvervserfaring. Dels fremgik det nemlig af meddelelsen om udvælgelsesprøven, at ansøgerne skulle dokumentere, at de havde erhvervserfaring med en minimumsvarighed og ikke erfaring inden for området for oversættelse af juridiske tekster (jf. ligeledes præmis 34 ovenfor). Meddelelsen om udvælgelsesprøven indeholdt endvidere ingen oplysninger om arten af den krævede minimale erhvervserfaring eller sammenhængen mellem denne erfaring og de opgaver, der skulle udføres, således som Personaleretten selv bemærkede i den appellerede doms præmis 46. Dels tog Personaleretten ved at fastlægge de nævnte kriterier stilling til arten af det arbejde, der udføres som juristlingvist, og de forpligtelser, der er forbundet hermed, samt til forskellen mellem det arbejde, der udføres som »oversætter på freelance-basis« og »jurist-lingvist på freelance-basis«, uden imidlertid at begrunde disse konklusioner med henvisning til oplysningerne i sagsakterne.

65 Personaleretten begik således en retlig fejl ved i den appellerede doms præmis 53 og 55 at fastlægge kriterier for vurderingen af den omhandlede adgangsbetingelse, der ikke fremgik af de sagsakter, som parterne havde fremlagt i første instans.

66 For det tredje skal det fastslås, at Personaleretten i den appellerede doms præmis 73-82 i øvrigt anvendte de kriterier, der var fastlagt i den nævnte doms præmis 53 og 55, i forbindelse med undersøgelsen af »det åbenbart urigtige skøn, som udvælgelseskomitéen eventuelt [havde] anlag[t] i forbindelse med vurderingen af varigheden af [FE's] erhvervserfaring«, og dette uden at give en gyldig besvarelse af de argumenter, som Kommissionen fremsatte på dette punkt, og som er opsummeret i

den appellerede doms præmis 76. Efter afslutningen af denne undersøgelse fastslog Personaleretten, at Kommissionen heller ikke havde ført bevis for, at udvælgelseskomitéen i forbindelse med beregningen af varigheden af FE's erhvervserfaring havde anlagt et åbenbart urigtigt skøn (den appellerede doms præmis 81).

67 De retlige fejl, som Personaleretten begik i den appellerede doms præmis 53, 55 og 56, og som er blevet fastlagt inden for rammerne af undersøgelsen af det første led i det første anbringende og nærværende klagepunkt i dette anbringendes tredje led, indebærer, at Personalerettens bedømmelse, hvorved denne i samme doms præmis 75-81 fastslog, at Kommissionen ikke havde ført bevis for, at udvælgelseskomitéen havde anlagt et åbenbart urigtigt skøn, da den beregnede varigheden af FE's erhvervserfaring, også er behæftet med en retlig fejl. Den begrundelse, som Personaleretten anførte, gør det nemlig ikke muligt med føje at nå til denne konklusion.

68 Kommissionen har med et andet klagepunkt anført, at Personaleretten foretog en urigtig gengivelse af beviserne i sagsakterne, idet disse beviser ikke kunne føre til den i den appellerede doms præmis 61 og 77 anførte konklusion, hvorefter der ikke var holdepunkter for at antage, at udvælgelseskomitéen ikke havde været vidende om, FE's erhvervsmæssige beskæftigelse havde karakter af freelance-arbejde.

69 Som FE har anført, kan dette klagepunkt ikke tages til følge. Kommissionen har nemlig ikke fremlagt noget bevis i form af en beregning, som udvælgelseskomitéen eventuelt måtte have foretaget af FE's erhvervserfaring, der gør det muligt at fastslå, at den rent faktisk ikke medregnede denne erfaring som fuldtidsbeskæftigelse – eventuelt ved hjælp af en anden metode end den, som ansættelsesmyndigheden anvendte – og heller ikke vurderede denne erfaring på grundlag af andre kriterier, såsom de kriterier, som Personaleretten redegjorde for i den appellerede doms præmis 53-55.

70 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at det fremgår af fast retspraksis, at førsteinstansens vurdering af de faktiske omstændigheder ikke er et retsspørgsmål og dermed ikke er undergivet Rettens prøvelsesret, medmindre beviserne herfor er gengivet forkert. En sådan urigtig gengivelse skal fremgå på åbenbar vis af sagsakterne, uden at det er fornødent at foretage en fornyet vurdering af de faktiske omstændigheder og beviserne (jf. dom af 4.7.2014, Kimman mod Kommissionen, T-644/11 P, EU:T:2014:613, præmis 105 og den deri nævnte retspraksis). Selv om Kommissionen har hævdet, at der er foretaget en urigtig gengivelse af sagsakterne, ønsker den reelt at opnå en ny bedømmelse af de faktiske omstændigheder, hvilket appelinstansen ikke kan efterprøve.

71 Det tredje leds tredje klagepunkt vedrører den omstændighed, at Personalerettens konklusion, i den appellerede doms præmis 57-61, om, at udvælgelseskomitéen ikke var forpligtet til at anvende det af ansættelsesmyndigheden anvendte kriterium for omregning af antallet af oversatte sider til arbejdsdage, er behæftet med en retlig fejl. Efter Kommissionens opfattelse bestod det arbejde, som FE havde henvist til, faktisk i oversættelsesarbejde.

72 FE har anført, at dette led ikke kan antages til realitetsbehandling. FE har med hensyn til realiteten anført, at udvælgelseskomitéen i mangel af præcise regler i meddelelsen om udvælgelsesprøven og i vejledningen til ansøgere kunne anvende de kriterier for at vurdere erhvervsfaringens varighed, som den selv havde fastsat i denne henseende.

73 Dette klagepunkt kan ikke tages til følge. Som det blev fastslået i præmis 35 ovenfor, begik Personaleretten en retlig fejl, da den i den appellerede doms præmis 56 fastslog, at udvælgelseskomitéen ikke var forpligtet til at omregne erhvervserfaringens varighed til fuldtidsbeskæftigelse.

74 Det skal imidlertid bemærkes, at udvælgelseskomitéen inden for rammerne af den således fastlagte adgangsbetingelse frit kunne anvende enhver beregningsmetode, som ville have gjort det muligt at omregne FE's erhvervserfaringsperiode til arbejde, der var udført som fuldtidsbeskæftigelse. Kommissionens argument om, at der bestod en forpligtelse til at anvende kriteriet for omregning af antallet af oversatte sider til arbejdsdage, kan derfor ikke tages til følge.

75 På baggrund af samtlige de ovenfor anførte betragtninger skal det første og det andet led i det første anbringende og det første klagepunkt i dette anbringendes tredje led tages til følges, mens det andet og det tredje klagepunkt i det første anbringendes tredje led ikke skal tages til følge, idet disse klagepunkter henholdsvis skal afvises eller er ubegrundet.

76 De retlige fejl, der er blevet konstateret i præmis 35, 47, 62, 65 og 67 ovenfor, gør det imidlertid ikke muligt at ophæve den appellerede dom, idet Personaleretten tillige tog det andet anbringende, som FE havde fremsat subsidiært i første instans, til følge, og fastslog, at ansættelsesmyndigheden havde anlagt et åbenbart urigtigt skøn (den appellerede doms præmis 83-94).

Om det andet anbringende om en retlig fejl ved konklusionen om, at ansættelsesmyndigheden anlagde et åbenbart urigtigt skøn

77 Personaleretten tog i den appellerede doms præmis 91-93 stilling til det andet anbringende, der bl.a. vedrørte den omstændighed, at ansættelsesmyndigheden havde anlagt et åbenbart urigtigt skøn, og fastslog, at den metode, som ansættelsesmyndigheden anvendte til at beregne erhvervserfaringens varighed, »ifølge [Kommissionens næstformands meddelelse SEK(2004) 638 af 25. maj 2004 om oversættelsesbehov] ikke [havde] karakter af et kriterium, der obligatorisk skal anvendes ved udvælgelsen af de ansøgere, der skal gives adgang til at deltage i en udvælgelsesprøve, som specifikt har til formål at ansætte juristlingvister«, »[ikke] fremgik […] af meddelelsen om udvælgelsesprøven«, »endvidere ikke [havde] været genstand for en offentliggørelse, der var tilgængelig, eller som måtte anses for kendt af udvælgelseskomitéen og de interesserede ansøgere«, »ikke [svarede] til de kriterier, der anvendes af de oversættelsestjenester ved andre institutioner, der får adgang til reservelisten for en udvælgelsesprøve, når de i givet fald skal ansætte juristlingvister«, og at der således ikke var tale om et kriterium, »der er fælles for Unionens institutioner«. På grundlag af disse betragtninger fastslog Personaleretten, at ansættelsesmyndigheden »ikke [kunne] anvende en beregningsmetode, der udelukkende blev anvendt i Kommissionen, og som dermed ikke var interinstitutionel, idet denne beregningsmetode i det foreliggende tilfælde ikke kunne anses for relevant i forhold til ansættelsen af juristlingvister og ikke var bindende for personer uden for institutionen«.

78 Personaleretten fastslog således i den appellerede doms præmis 93, at Kommissionens analyse »ikke – heller ikke selv om den måtte anses for sandsynlig – [va]r baseret på nogen relevant bestemmelse, der k[unne] gøres gældende direkte over for [FE], og derfor udg[jorde] et åbenbart urigtigt skøn fra ansættelsesmyndighedens side, som Personaleretten nemt k[unne] identificere« og tog det andet anbringende, som FE havde fremsat over for Personaleretten, til følge.

79 Kommissionen har anført, at den omstændighed, at meddelelsen om udvælgelsesprøven ikke indeholder oplysninger om den metode, der skal anvendes til at beregne erhvervserfaring, ikke er til hinder for, at udvælgelseskomitéen kan anvende en sådan metode. Det problem, der består i, at betingelsen om erhvervserfaring eventuelt ikke er opfyldt, kan endvidere gøres gældende indtil ansættelsestidspunktet. Det ville i øvrigt åbenbart være i strid med kravet om ligebehandling af ansøgerne ikke at anvende kriterier for beregningen. Endelig er Personalerettens konklusion selvmodsigende og dermed i strid med begrundelsespligten, når der henses til den appellerede doms præmis 93, hvori Personaleretten fastslog, at anvendelsen af Kommissionens omregningskriterier kunne anses for »sandsynlig«, hvilket ifølge retspraksis om begrebet åbenbart urigtigt skøn ville udelukke, at der kunne foreligge en sådan fejl.

80 FE har heroverfor anført, at eftersom de relevante bestemmelser ikke fastsatte nogen beregningsmetoder, ville Kommissionens tjenestegrene kunne anvende disse metoder vilkårligt og på en ikke gennemsigtig måde, selv om udvælgelseskomitéen måtte være bundet af disse bestemmelser. Spørgsmålet om, hvorvidt omregningsreglen er af intern eller interinstitutionel karakter, er endvidere ikke relevant for vurderingen af den appellerede doms begrundelse, som tager udgangspunkt i, at denne regel kan gøres gældende. Endelig er henvisningen til, at vurderingen af FE's erhvervserfaring er »sandsynlig«, af retorisk karakter og viser, at denne antagelse er rent hypotetisk, og at de øvrige argumenter, som FE fremførte inden for rammerne af det andet anbringende i søgsmålet i første instans, er overflødige.

81 Det bemærkes, at Personaleretten baserede sin konklusion om, at ansættelsesmyndigheden havde anlagt et åbenbart urigtigt skøn, på konstateringen af, at den af ansættelsesmyndigheden anvendte beregningsmetode, nemlig at medregne erhvervserfaringens varighed ud fra en norm på fem oversatte sider pr. dag (jf. den appellerede doms præmis 90), ikke var baseret på nogen kendte lovbestemmelser og heller ikke var fælles for alle Unionens institutioner. Efter Personalerettens opfattelse var anvendelsen af denne beregningsmetode nemlig udtryk for et åbenbart urigtigt skøn, navnlig som følge af, at denne metode udelukkende blev anvendt i Kommissionen og som sådan ikke var relevant eller bindende for personer uden for Kommissionen, såsom FE (den appellerede doms præmis 92).

82 Personaleretten tog til gengæld i den appellerede doms præmis 86 og 94 ikke stilling til, om ansættelsesmyndighedens vurdering af FE's erhvervserfaring kunne anses for sandsynlig (den appellerede doms præmis 93), og begrænsede sin prøvelse til en konstatering af, at den beregningsmetode, som ansættelsesmyndigheden havde anvendt, ikke kunne gøres gældende over for FE. Personaleretten tog imidlertid med denne konklusion reelt ikke stilling til klagepunktet om et åbenbart urigtigt skøn, men derimod til klagepunktet om den påståede tilsidesættelse af retssikkerhedsprincippet.

83 Som det fremgår af præmis 57 ovenfor, er det for at bevise, at der i forbindelse med vurderingen af de faktiske omstændigheder er anlagt et åbenbart urigtigt skøn, der kan begrunde, at en afgørelse ophæves, nemlig for det første nødvendigt at godtgøre, at de vurderinger, der er lagt til grund for den omtvistede afgørelse, ikke er sandsynlige.

84 Eftersom Personaleretten i den appellerede doms præmis 93 fastslog, at ansættelsesmyndigheden havde anlagt et åbenbart urigtigt skøn, uden at tage stilling til, om den vurdering af FE's erhvervserfaring, som ansættelsesmyndigheden havde foretaget, var sandsynlig eller ej, tilsidesatte Personaleretten begrundelsespligten, således som denne er fastsat i artikel 36 i statutten for Den Europæiske Unions Domstol.

85 Hvad for det andet angår retssikkerhedsprincippet skal det, således som Personaleretten anførte i den appellerede doms præmis 42, bemærkes, at en meddelelse om udvælgelsesprøve ville miste sit formål, som er at give ansøgerne oplysninger om de betingelser, der skal opfyldes for at kunne indgive en ansøgning, hvis administrationen kunne fjerne en ansøger med henvisning til krav, der ikke udtrykkeligt fremgik af den nævnte meddelelse eller af vedtægten, eller som ikke havde været genstand for offentliggørelse (jf., hvad angår en meddelelse om en ledig stilling, dom af 14.4.2011, Šimonis mod Kommissionen, F-113/07, EU:F:2011:44, præmis 74, og af 15.10.2014, Moschonaki mod Kommissionen, F-55/10 RENV, EU:F:2014:235, præmis 42).

86 Selv om dette krav indebærer, at en adgangsbetingelse, der bl.a. ikke fremgår af meddelelsen om udvælgelsesprøven, ikke kan gøres gældende over for en ansøger til en udvælgelsesprøve, kan dette krav imidlertid ikke fortolkes således, at ansættelsesmyndigheden i meddelelser om udvælgelsesprøver også har pligt til at præcisere den eller de forskellige beregningsmetoder, der eventuelt vil blive anvendt i forbindelse med sådanne adgangsbetingelser. Det skal i øvrigt bemærkes, at en sådan

fortolkning ville indebære, at den vide skønsbeføjelse, som udvælgelseskomitéen har i forbindelse med vurderingen af, om de kriterier, der er fastsat i de nævnte meddelelser om udvælgelsesprøver, er opfyldt, næsten mister sin betydning.

87 Det er derfor ikke muligt at fastslå, at ansættelsesmyndigheden ved at træffe den omtvistede afgørelse tilsidesatte retssikkerhedsprincippet.

88 FE har i duplikken anført, at den meddelelse om en udvælgelsesprøve, der var omhandlet i dom af 31. januar 2006, Giulietti mod Kommissionen (T-293/03, EU:T:2006:37), i modsætning til, hvad der er tilfældet i den foreliggende sag, indeholdt en udtrykkelig og detaljeret beskrivelse af karakteren af den krævede erhvervserfaring og de stillinger, i hvilken forbindelse en sådan erfaring kunne opnås. Denne dom bekræfter endvidere, at det tilkommer udvælgelseskomitéen, der er tillagt en vid skønsbeføjelse, at vurdere, om ansøgerne opfylder betingelserne. De afgørelser, der er truffet af en udvælgelseskomité, og i hvilken forbindelse ansættelsesmyndigheden ikke har givet oplysninger om, hvorledes dennes skønsbeføjelse skal udøves, kan ikke efterfølgende anfægtes af ansættelsesmyndigheden på grundlag af kriterier, som udvælgelseskomitéen ikke på nogen måde var bundet af.

89 Denne argumentation kan ikke tages til følge. Det foreliggende anbringende vedrører nemlig spørgsmålet, om den beregningsmetode, som ansættelsesmyndigheden anvendte i det foreliggende tilfælde, var relevant, og om den kunne gøres gældende over for en ansøger, og ikke et spørgsmål om den skønsbeføjelse, som udvælgelseskomitéen udøver inden for rammerne af de adgangsbetingelser, der er fastsat i meddelelsen om udvælgelsesprøven.

90 På baggrund af de ovenfor anførte betragtninger skal det fastslås, at Personaleretten begik en retlig fejl, da den fastslog, at den af ansættelsesmyndigheden anvendte beregningsmetode ikke var relevant og ikke kunne gøres gældende i det foreliggende tilfælde, og at den ved at anvende denne beregningsmetode anlagde et åbenbart urigtigt skøn.

91 Det andet anbringende skal derfor tages til følge.

Om delvis ophævelse af den appellerede dom

92 Da det første led, det andet led og det første klagepunkt i det første anbringendes tredje led samt det andet anbringende er blevet taget til følge, skal den appellerede dom følgelig ophæves, for så vidt som den omtvistede afgørelse derved annulleres som følge af, at ansættelsesmyndigheden ikke havde beføjelse til at træffe denne afgørelse, og som følge af, at denne myndighed anlagde et åbenbart urigtigt skøn.

93 Under disse omstændigheder er der ikke længere noget retligt grundlag for Personalerettens afgørelse om at pålægge Kommissionen at betale erstatning til FE, der var baseret på konstateringen af, at det fulgte af behandlingen af det første anbringende, som FE havde fremsat for Personaleretten, at den omtvistede afgørelse var behæftet med en ulovlighed (jf. den appellerede doms præmis 121).

94 Det følger heraf, uden at det er nødvendigt at undersøge det tredje anbringende, at punkt 1 og 2 i domskonklusionen i den appellerede dom skal ophæves.

95 Der er derimod ikke grundlag for at ophæve punkt 3 i domkonklusionen i den appellerede dom, hvorved Personaleretten frifandt Kommissionen i øvrigt, idet denne del af afgørelsen ikke påvirkes af den omstændighed, at det første og det andet led i det første anbringende og det første klagepunkt i dette anbringendes tredje led samt det andet anbringende er blevet taget til følge.

96 Endelig, eftersom den appellerede dom delvist skal ophæves, skal Personalerettens afgørelse om sagsomkostningerne og dermed punkt 4 i domskonklusionen i den appellerede dom også ophæves.

Om det søgsmål, der blev anlagt i første instans

97 Det fremgår af artikel 4 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU, Euratom) 2016/1192 om overførsel til Retten af kompetencen til som første instans at afgøre tvister mellem Den Europæiske Union og dens ansatte (EUT 2016, L 200, s. 137), at såfremt Retten annullerer en afgørelse fra Personaleretten og samtidig finder, at sagen er moden til påkendelse, træffer den afdeling, der tager stilling til appellen, selv afgørelse vedrørende tvisten. Dette er tilfældet i den foreliggende sag.

98 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at eftersom den appellerede dom kun ophæves, for så vidt som den er behæftet med de fejl, der er konstateret i præmis 35, 47, 62, 65, 67 og 90 ovenfor, og som vedrører de påstande, der er fremsat inden for rammerne af det første og det andet anbringende, der er fremsat i første instans, og som vedrørte ansættelsesmyndighedens manglende kompetence, anlæggelsen af et åbenbart urigtigt skøn og tilsidesættelsen af retssikkerhedsprincippet, er Personalerettens øvrige vurderinger blevet endelige.

99 Det skal navnlig konstateres, at der inden for rammerne af den foreliggende appel ikke er rejst tvivl om Personalerettens konklusion i den appellerede doms præmis 105, hvorefter FE's påstand om annullation af afgørelsen om afslag på klagen ikke havde noget selvstændigt indhold og derfor formelt skulle anses for rettet mod den omtvistede afgørelse, således som det fremgår af afgørelsen om afslag på klagen. Det samme gør sig gældende for Personalerettens vurdering i den appellerede doms præmis 101-109, hvorved Personaleretten forkastede det tredje anbringende, der var fremsat i første instans, og som vedrørte tilsidesættelse af princippet om god forvaltningsskik, princippet om omsorgspligt og princippet om overholdelse af en rimelig frist.

100 Retten skal således træffe endelig afgørelse i det søgsmål, som FE oprindeligt anlagde ved Personaleretten, og tage stilling til klagepunkterne i det andet anbringende og til det fjerde anbringende, som Personaleretten ikke tog stilling til.

101 Det følger for det første i denne forbindelse af vurderingen af det første anbringende, der er fremsat inden for rammerne af den foreliggende appel, at adgangsbetingelsen om minimusvarigheden af den tidligere erhvervserfaring i det foreliggende tilfælde skal forstås som henvisning til en periode med fuldtidsbeskæftigelse, og at ansættelsesmyndigheden, inden den ansatte FE, havde pligt til at kontrollere, om FE opfyldte de betingelser, der stilledes i denne forbindelse.

102 Den omstændighed, at meddelelsen om udvælgelsesprøven ikke indeholdt oplysninger om den metode, der skulle anvendes til at beregne den tidligere erhvervserfaring, kan endvidere ikke fortolkes således, at udvælgelseskomitéen helt kunne undlade at medregne varigheden af den nævnte erfaring som fuldtidsbeskæftigelse.

103 Under disse omstændigheder kunne ansættelsesmyndigheden ved at gennemgå FE's sagsakter inden ansættelsen konstatere, at det arbejde som juristlingvist på freelance-basis, som hun havde henvist til, udgjorde næsten halvdelen af hendes erhvervserfaring (15 måneder ud af i alt 31 måneder) og næsten to tredjedele af den krævede minimumsperiode på 24 måneder, at FE i denne periode havde oversat i alt 721 sider, og at hun sideløbende med en del af dette arbejde havde studeret (jf. den appellerede doms præmis 11, 19, 78 og 79). Det skal under disse omstændigheder fastslås, at ansættelsesmyndigheden med føje kunne foretage en kontrol af FE's tidligere erhvervserfaring.

104 For det andet bemærkes hvad angår det andet anbringende, som FE fremsatte subsidiært i første instans, og, for det første, hvad angår det påståede åbenbart urigtige skøn, som ansættelsesmyndigheden anlagde, at den beregningsmetode, der består i at kvantificere det udførte arbejde på grundlag af antallet af oversatte sider, er særdeles udbredt inden for oversættelsesområdet og anvendes af såvel institutioner som private virksomheder, formentlig fordi denne metode anses for at være den mest objektive. Denne metode anvendes også af Den Europæiske Unions Domstol, herunder i forhold til juristlingvister, og til at aflønne arbejde, der udføres på freelance-basis. Det

bemærkes i øvrigt, at de ordresedler fra Den Europæiske Unions Domstol, som FE har fremlagt, indeholder oplysning om, at det arbejde, der skal udføres, består i »oversættelse af dokumenter«, og om fristen for levering, antallet af sider i det pågældende dokument, prisen pr. side og det samlede beløb, der skal betales. Personaleretten fastslog endvidere på ingen måde, at FE for at påberåbe sig sin erfaring som »juristlingvist på freelance-basis« skulle have fremlagt bevis for, at hun i denne forbindelse udførte andre opgaver for Den Europæiske Unions Domstol end dem, der bestod i oversættelse af juridiske dokumenter.

105 Den omstændighed, at ansættelsesmyndigheden anvendte kriteriet om antallet af oversatte sider pr. dag ud fra den norm, som Kommissionens oversættelsestjenester anvender, nemlig fem sider pr. arbejdsdag, kan i øvrigt ikke i sig selv anses for åbenbart urigtig.

106 I denne forbindelse bemærkes, at udvælgelseskomitéens afgørelse og ansættelsesmyndighedens afgørelse i det foreliggende tilfælde ikke har samme rækkevidde. Den førstnævnte af disse afgørelser giver en ansøger adgang til udvælgelsesprøven, mens ansættelsesmyndighedens afgørelse kun vedrører den eventuelle ansættelse af en bestået ansøger ved en bestemt institution. Det skal bemærkes, at ansættelsesmyndigheden – i modsætning til, hvad der synes at fremgå af bl.a. den appellerede doms præmis 62-72, hvori Personaleretten undersøgte »ansættelsesmyndighedens beføjelse til at fjerne [FE] fra reservelisten over beståede ansøgere« - i henhold til fast retspraksis på grundlag af princippet om udvælgelseskomitéernes uafhængighed ikke er beføjet til at annullere eller ændre en beslutning truffet af en udvælgelseskomite (dom af 20.2.1992, Parlamentet mod Hanning, C-345/90 P, EU:C:1992:79, præmis 22, og af 15.9.2005, Luxem mod Kommissionen, T-306/04, EU:T:2005:326, præmis 22 og 24). Eftersom FE imidlertid ønskede at blive ansat ved Kommissionen, og da der ikke findes en interinstitutionel metode, der finder generel anvendelse, eller retningslinjer om en sandsynlig beregning foretaget af udvælgelseskomitéen, var det med føje, at ansættelsesmyndigheden anvendte den beregningsmetode, der generelt anvendes internt inden for oversættelsesområdet.

107 Hvad angår Personalerettens præcisering af, at der i det foreliggende tilfælde specifikt var tale om oversættelse af juridiske tekster eller af lovtekster med henblik på at sikre sproglig og juridisk overensstemmelse (den appellerede doms præmis 90), skal det desuden bemærkes, at FE ikke har fremlagt beviser, der godtgør, at hun på grundlag af en beregning, der anvender en anden norm for antallet af oversatte sider pr. dag, som bl.a. anvendes af Den Europæiske Unions Domstol, havde kunnet opfylde betingelsen om tidligere erhvervserfaring på mindst to år.

108 Det skal heraf konkluderes, at den beregningsmetode, som ansættelsesmyndigheden anvendte, ikke var urimelig, og at FE ikke har godtgjort, at ansættelsesmyndigheden ved at anvende en anden beregningsmetode kunne være nået frem til en anden afgørelse. Anvendelsen af denne beregningsmetode kan derfor ikke anses for åbenbart urigtig.

109 Endelig skal argumentet om, at ansættelsesmyndigheden anlagde et åbenbart urigtigt skøn ved at fastslå, at det praktikophold, som FE havde gennemført hos advokatfirmaet W. i Bruxelles, havde varet i to og ikke tre måneder, forkastes som irrelevant. Selv om det måtte blive fastslået, at ansættelsesmyndigheden faktisk begik en sådan fejl, ville denne konklusion nemlig ikke ændre ved ansættelsesmyndighedens afgørelse, hvorefter FE ikke opfyldte betingelsen for at få adgang til den omhandlede udvælgelsesprøve.

110 For det andet skal det klagepunkt, som FE fremsatte i første instans om tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet, heller ikke tages til følge. FE har nemlig ikke godtgjort, at den situation, som hun befandt sig i, var forskellig fra situationen for de oversættere, der arbejder for andre institutioner eller som oversætter til andre sprog end polsk.

111 For det tredje anførte FE i første instans endvidere, at ansættelsesmyndigheden ved at anvende princippet om, at hendes erhvervserfaring skulle svare til fuldtidsbeskæftigelse, havde tilsidesat meddelelsen om udvælgelsesprøven. Den nævnte meddelelse om udvælgelsesprøven fastsatte

endvidere ikke krav til ansøgernes kvalifikationer og indsats og heller ikke regler som dem, ansættelsesmyndigheden anvendte. Disse argumenter skal ikke tages til følge af de grunde, der er redegjort for bl.a. i denne doms præmis 29 og 86.

112 For det tredje har FE, hvad angår det fjerde anbringende, der blev fremsat i første instans, og som vedrørte den omstændighed, at betingelsen om erhvervserfaring for at få adgang til udvælgelsesprøven var ulovlig, fremsat en formalitetsindsigelse og anført, at den adgangsbetingelse, der fremgik af meddelelsen om udvælgelsesprøven, var i strid med ligebehandlingsprincippet, for så vidt som andre meddelelser om udvælgelsesprøver, der har til formål at ansætte juristlingvister, ikke fastsætter en sådan betingelse.

113 Kommissionen har nedlagt påstand om, at det fjerde anbringende skal afvises, subsidiært forkastes som ugrundet.

114 Personaleretten fastslog i den appellerede doms præmis 112, at da det første annullationsanbringende, der vedrørte ansættelsesmyndighedens manglende kompetence, var blevet taget til følge, var det ikke længere fornødent at undersøge det fjerde anbringende. Personaleretten bemærkede endvidere, at »[d]a det for så vidt angår de i meddelelsen om udvælgelsesprøven indeholdte betingelser om kompetencefordelingen mellem ansættelsesmyndigheden og udvælgelseskomitéen [var] blevet fastslået, at ansættelsesmyndigheden var bundet af udvælgelseskomitéens afgørelse om at give [FE] adgang til udvælgelsesprøven i henhold til betingelsen om erhvervserfaring, idet denne afgørelse ikke var behæftet med et åbenbart urigtigt skøn, medfør[te] den eventuelle ulovlighed af denne adgangsbetingelse ikke en yderligere personlig skade, som [FE kunne] kræve erstattet«.

115 Det fremgår af fast retspraksis, at en ansøger til en udvælgelsesprøve inden for rammerne af en ansættelsesprocedure, som er en kompliceret administrativ aktivitet bestående af en række af meget tæt forbundne afgørelser, i forbindelse med et søgsmål til prøvelse af en senere udstedt retsakt kan gøre gældende, at de forudgående akter, der er tæt forbundet med denne, er ulovlige (jf. dom af 11.8.1995, Kommissionen mod Noonan, C-448/93 P, EU:C:1995:264, præmis 17 og den deri nævnte retspraksis), og navnlig påberåbe sig, at den meddelelse om udvælgelsesprøve, på grundlag af hvilken den pågældende retsakt er blevet vedtaget, er ulovlig (jf. i denne retning dom af 16.9.1993, Noonan mod Kommissionen, T-60/92, EU:T:1993:74, præmis 23, og af 5.12.2012, BA mod Kommissionen, F-29/11, EU:F:2012:172, præmis 39).

116 Hvad angår ligebehandlingsprincippet, der finder anvendelse på Unionens tjenestemandsret, foreligger der en tilsidesættelse af dette princip, når to persongrupper, hvis faktiske og retlige situation ikke adskiller sig væsentligt fra hinanden, behandles forskelligt, og en sådan forskelsbehandling ikke er objektivt begrundet. Lovgiver er i forbindelse med vedtagelsen af regler, der finder anvendelse bl.a. inden for Unionens tjenestemandsret, forpligtet til at overholde ligebehandlingsprincippet (jf. dom af 13.10.2015, Kommissionen mod Verile og Gjergji, T-104/14 P, EU:T:2015:776, præmis 176 og den deri nævnte retspraksis).

117 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at ansættelsesmyndigheden har et vidt skøn med henblik på at fastsætte betingelserne for adgang til udvælgelsesprøverne ud fra tjenestens behov (jf. i denne retning dom af 15.11.2001, Van Huffel mod Kommissionen, T-142/00, EU:T:2001:268, præmis 52 og den deri nævnte retspraksis). Det er således ikke muligt at konkludere, at meddelelsen om udvælgelsesprøven indebærer en tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet alene af den grund, at visse andre udvælgelsesprøver, der har til formål at ansætte juristlingvister, og som i øvrigt er afholdt efter den i det foreliggende tilfælde omhandlede udvælgelsesprøve, ikke fastsætter den samme adgangsbetingelse om et mindstekrav til erhvervserfaring som den i det foreliggende tilfælde omhandlede adgangsbetingelse.

118 FE har endvidere ikke godtgjort, at ansøgerne til den omhandlede udvælgelsesprøve i lyset af bl.a. hensynet til tjenestens interesse befandt sig i den samme retlige og faktiske situation som ansøgerne til de andre nævnte udvælgelsesprøver, der har til formål at ansætte juristlingvister.

119 Det følger heraf, at den omhandlede meddelelse om udvælgelsesprøven ikke er i strid med ligebehandlingsprincippet.

120 For det fjerde skal det hvad angår erstatningspåstanden bemærkes, at når den skade, som en sagsøger har påberåbt sig, hidrører fra vedtagelsen af en afgørelse, der er genstand for en annullationspåstand, indebærer forkastelsen af annullationspåstanden i princippet også, at erstatningspåstanden må forkastes, da påstandene er nært knyttet til hinanden (jf. dom af 11.12.2013, Andres m.fl. ECB, F-15/10, EU:F:2013:194, præmis 420 og den deri nævnte retspraksis).

121 I det foreliggende tilfælde skal det bemærkes, at den skade, som FE har påberåbt sig, hidrører fra den påståede ulovlighed af den omtvistede afgørelse, som ansættelsesmyndighed traf, og at annullationspåstanden ikke er blevet taget til følge. Følgelig skal FE's erstatningspåstand også forkastes.

122 Det følger af samtlige de ovenfor anførte betragtninger, at søgsmålet i første instans skal forkastes i sin helhed.

Sagsomkostninger

123 I henhold til procesreglementets artikel 211, stk. 2, træffer Retten, såfremt appellen tages til følge, og Retten selv afgør sagen, afgørelse om sagsomkostningerne. I henhold til procesreglementets artikel 134, stk. 1, der finder anvendelse i appelsager i medfør af samme procesreglements artikel 211, stk. 1, pålægges det den tabende part at betale sagsomkostningerne, hvis der er nedlagt påstand herom. Det fremgår i øvrigt af procesreglementets artikel 211, stk. 3, at institutionerne i appelsager iværksat af disse selv afholder deres udgifter, uanset bestemmelserne i samme procesreglements artikel 135, stk. 2.

124 I det foreliggende tilfælde bør Kommissionen og FE bære deres egne omkostninger i forbindelse med appelsagen. Hvad angår sagen i første instans har FE tabt sagen i det hele og bør derfor pålægges at betale sagsomkostningerne i overensstemmelse med Kommissionens påstand herom.

På grundlag af disse præmisser

udtaler og bestemmer

RETTEN (Appelafdelingen):

1) Punkt 1, 2 og 4 i domskonklusionen i dommen afsagt af Retten for EU-Personalesager (Første Afdeling) den 6. oktober 2015, FE mod Kommissionen (F-119/14), ophæves.

2) Europa-Kommissionen frifindes i det af FE anlagte søgsmål for Personaleretten i sag F-119/14.

3) Hver part bærer sine egne omkostninger i appelsagen.

4) FE betaler sagsomkostningerne i sagen for Personaleretten, herunder Kommissionens omkostninger.

Jaeger Prek Frimodt Nielsen

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 15. september 2017.

Underskrifter