Rättsfallssamlingen

TRIBUNALENS DOM (avdelningen för överklaganden)

den 15 september 2017*

”Överklagande – Personalmål – Tjänstemän – Allmänt uttagningsprov – Upptagande på reservlistan – Tillsättningsmyndighetens beslut att inte anställa en godkänd sökande – Uttagningskommitténs respektive tillsättningsmyndighetens behörighet – Villkor för tillträde till uttagningsprovet – Krav på minsta yrkeserfarenhet – Beräkningssätt – Förlust av möjlighet att bli anställd – Yrkande om skadestånd”

I mål T-734/15 P,

angående ett överklagande av den dom som Europeiska unionens personaldomstol (första avdelningen) meddelade den 6 oktober 2015, FE/kommissionen (F-119/14, EU:F:2015:116), med yrkande om att den domen ska upphävas,

Europeiska kommissionen, företrädd av F. Simonetti och G. Gattinara, båda i egenskap av ombud,

klagande,

i vilket den andra parten är

FE, företrädd av L. Levi och A. Blot, avocats,

sökande i första instans

meddelar

TRIBUNALEN (avdelningen för överklaganden),

sammansatt av ordföranden M. Jaeger, samt domarna M. Prek (referent) och S. Frimodt Nielsen,

justitiesekreterare: E. Coulon,

följande

Dom

1 Europeiska kommissionen har genom sitt överklagande enligt artikel 9 i bilaga I till stadgan för Europeiska unionens domstol yrkat att tribunalen ska upphäva den dom som meddelades av Europeiska unionens personaldomstol (första avdelningen) den 6 oktober 2015, FE/kommissionen (F-119/14, EU:F:2015:116) (nedan kallad den överklagade domen). Genom denna dom ogiltigförklarade personaldomstolen kommissionens beslut av den 17 december 2013 att inte anställa FE och förpliktade kommissionen att betala ett belopp om 10 000 euro till FE. Talan ogillades i övrigt.

* Rättegångsspråk: franska.

Bakgrund till tvisten

2 Bakgrunden till tvisten beskrivs i punkterna 8–20 i den överklagade domen på följande sätt:

”8 Den 8 december 2005 offentliggjorde Europeiska rekryteringsbyrån (Epso) ett meddelande om allmänt uttagningsprov EPSO/AD/42/05 (nedan kallat uttagningsprovet) för att upprätta en anställningsreserv av polskspråkiga juristlingvister i lönegrad AD 7, avsedd för tillsättning av lediga tjänster vid unionsinstitutionerna, bland annat Europeiska gemenskapernas domstol (EUT C 310 A, 2005, s. 3) (nedan kallat meddelandet om uttagningsprov) …

9 I avdelning A.I, med rubriken ’B[efattningsbeskrivning]’, i meddelandet om uttagningsprov beskrevs arbetsuppgifterna på följande sätt:

– ’Översättning av juridiska texter till polska från åtminstone två av Europeiska unionens officiella språk och/eller granskning av sådana texter.

– Kontroll av den språkliga och juridiska överensstämmelsen mellan rättsakter på polska som redan har översatts och granskats och andra språkversioner av rättsakterna samt kontroll av att den redaktionella kvaliteten och de formella kraven för rättsakterna upprätthålls.
…’

10 I avdelning A.II.2 i meddelandet om uttagningsprov angavs dessutom att sökandena för att få tillträde till proven måste visa att de på sista anmälningsdagen till uttagningsprovet innehade ’minst två års yrkeserfarenhet efter avslutad universitetsutbildning …’.

11 [FE] anmälde sig till uttagningsprovet den 27 december 2005. Under rubriken ’Y[rkeserfarenhet]’ i sin ansökan till uttagningsprovet (nedan kallad ansökan) angav hon att hon hade yrkeserfarenhet från sex olika anställningar på sammanlagt 31 månader, varav 15 månader som frilansande juristlingvist för domstolen, det vill säga från den 15 oktober 2004 fram till dagen för ansökan, och 3 månaders praktik vid advokatbyrån W. i Bryssel (Belgien), från den 1 juli till den 30 september 2005.

12 [FE] tilläts att delta i uttagningsproven. Efter avslutad granskning upptog uttagningskommittén henne på reservlistan, vars giltighet ursprungligen fastställdes till den 31 december 2007, men vilken förlängdes flera gånger fram till den 31 december 2013, då listan slutgiltigt upphörde att gälla.

13 Genom e-postmeddelande av den 22 maj 2013 kallades [FE] till en intervju den 28 maj 2013 av GD Rättsliga frågor avseende eventuell anställning på en tjänst som administratör vid nämnda generaldirektorat. …

14 I juni 2013 underrättades [FE] av GD Rättsliga frågor om att hon hade godtagits för tjänsten som administratör och att en begäran om anställning av henne hade överlämnats till [GD Personal och säkerhet (nedan kallat GD Personal)].

15 Av handlingarna i målet framgår att den behöriga avdelningen vid kommissionen i juni 2013 även hade underrättat [FE] om att ’[e]ftersom kommissionen inte deltog i anordnandet av uttagningsprovet … och den reservlista från provet som [FE] [fanns] med på [var] en lista över juristlingvister och inte administratörer, måste undantag begäras hos kommissionsledamoten med ansvar för personal och säkerhet, eftersom det inte är kommissionens praxis att använda sig av dessa listor, utom i särskilda undantagsfall och på vissa villkor för tjänster vid rättstjänsten och ett fåtal specialiserade tjänster vid andra [generaldirektorat]’.

16 Genom e-postmeddelande av den 26 juli 2013 informerade chefen för enheten för avtalsrätt vid GD Rättsliga frågor [FE] om att GD Personal hade gett ’sitt samtycke till att hon [genom undantag] anställ[des] som administratör [utifrån] reservlistan över juristlingvister’ och betonade att GD Personal skulle kontakta henne och att hon inte skulle vidta några åtgärder innan hon hade erhållit ett officiellt meddelande från GD Personal.

17 I slutet av augusti 2013 begärde GD Personal att [FE] skulle inkomma med handlingar som styrkte hennes yrkeserfarenhet, med beaktande av kravet i meddelandet om uttagningsprov på minst två års yrkeserfarenhet för att få tillträde till uttagningsprovet.

18 Under perioden från slutet av augusti 2013 till november 2013 träffade [FE] företrädare för GD Personal vid flera tillfällen och överlämnade olika handlingar och förklaringar för klarläggande av den yrkeserfarenhet som hon hade angett i sin ansökan. Under denna period bekräftade företrädare för GD Rättsliga frågor flera gånger sitt intresse för att anställa henne.

19 Genom skrivelse av den 17 december 2013 underrättade tillsättningsmyndigheten [FE] om att hon inte kunde anställas vid GD Rättsliga frågor, av det skälet att hon inte uppfyllde kravet på yrkeserfarenhet för tillträde till uttagningsprovet (nedan kallat det angripna beslutet). Enligt tillsättningsmyndigheten hade [FE] på den sista anmälningsdagen till uttagningsprovet endast 22 månaders yrkeserfarenhet, i stället för de två år som krävdes enligt meddelandet om uttagningsprov. Tillsättningsmyndigheten hade kommit fram till denna slutsats genom att endast godta 7 månaders yrkeserfarenhet som ’frilansöversättare’ för domstolen och 2 månaders yrkeserfarenhet som praktikant vid advokatbyrån W., vilket inte motsvarade de 15 respektive de 3 månader som [FE] angett i sin ansökan. I det angripna beslutet angavs även att vad gällde verksamheten som ’frilans för [domstolen]’ hade längden av [FE] yrkeserfarenhet beräknats på grundval av det sammanlagda antalet översatta sidor, det vill säga 721, och normen fem sidor per dag, vilket betraktas som lämpligt vid kommissionen och är betydligt mindre än den norm om åtta sidor per dag som används vid domstolen.

20 Den 14 mars 2014 ingav [FE] ett klagomål mot det angripna beslutet. Klagomålet avslogs genom tillsättningsmyndighetens beslut av den 14 juli 2014 …”

Förfarandet i första instans och den överklagade domen

3 Genom ansökan som inkom till personaldomstolens kansli den 24 oktober 2014 väckte FE talan vilken registrerades under målnummer F-119/14. Genom talan yrkade hon ogiltigförklaring av kommissionens beslut av den 17 december 2013 att inte anställa henne (nedan kallat det omtvistade beslutet) och av beslutet av den 14 juli 2014 att avslå hennes klagomål. Vidare yrkade hon att kommissionen skulle förpliktas att betala ett belopp på 26 132,85 euro jämte dröjsmålsränta och avgifter till pensionsförsäkringssystemet från och med september 2013 samt en symbolisk euro för den ideella skada hon förorsakats. Hon yrkade slutligen att kommissionen skulle förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna.

4 Personaldomstolen ogiltigförklarade, genom den överklagade domen, det omtvistade beslutet och förpliktade kommissionen att betala ett belopp om 10 000 euro till FE. Talan ogillades i övrigt. Personaldomstolen förpliktade även kommissionen att bära sina rättegångskostnader och att ersätta de rättegångskostnader som uppkommit för FE.

5 Personaldomstolen slog bland annat fast att till skillnad från den rättspraxis som kommissionen åberopat ställdes det ”[i] förevarande fall däremot… i meddelandet om uttagningsprov krav på minst två års yrkeserfarenhet inom området översättning eller snarare inom området översättning av juridiska texter, men angavs inte närmare hur längden av yrkeserfarenhet som erhållits i egenskap av egenföretagare skulle beaktas och räknas” och att ”påstående[t] – att kravet på minst två års

yrkeserfarenhet i detta uttagningsförfarande sk[ulle] förstås så, att det per definition avser heltidsarbete och ska beräknas på det sätt som tillämpats i det angripna beslutet … – inte [kunde] godtas” (punkterna 51 och 56 i den överklagade domen).

6 Personaldomstolen slog vidare fast att ”tillsättningsmyndigheten, när den antog det angripna beslutet, gick utöver gränserna för sin behörighet genom att kontrollera huruvida detta ytterligare tillträdesvillkor avseende yrkeserfarenhet hade iakttagits. Tillsättningsmyndigheten inkräktade således på den behörighet som enligt meddelandet om uttagningsprov uttryckligen var förbehållen uttagningskommittén och inkräktade härvid också på uttagningskommitténs självbestämmande och oberoende” (punkt 71 i den överklagade domen).

7 Slutligen fann personaldomstolen att ”den bedömning av [FE:s] yrkeserfarenhet som kommissionen gjorde i syfte att enligt de kriterier som används av kommissionens översättningsavdelning beräkna det antal sidor som [FE] hade översatt under perioden som frilansande juristlingvist för domstolen som om det rörde sig om ett arbete som ’översättare’ vid kommissionen, även om den skulle vara plausibel, inte grunda[de] sig på någon relevant lagbestämmelse som direkt k[unde] göras gällande mot [FE] och utg[jorde] följaktligen ett uppenbart fel från tillsättningsmyndighetens sida, vilket lätt har kunnat upptäckas av personaldomstolen” (punkt 93 i den överklagade domen).

8 Personaldomstolen prövade även FE:s skadeståndsyrkande och förpliktade kommissionen att till henne betala ett belopp om 10 000 euro (punkt 133 i den överklagade domen).

Förfarandet vid tribunalen och parternas yrkanden

9 Kommissionen ingav förevarande överklagande till tribunalens kansli den 17 december 2015.

10 Den 15 mars 2016 inkom FE med sin svarsskrivelse.

11 Genom en skrivelse som inkom den 4 april 2016 begärde kommissionen om att få inkomma med en replik.

12 Genom beslut av den 11 april 2016 biföll ordföranden på avdelningen för överklaganden denna begäran.

13 Den 23 maj 2016 inkom kommissionen med sin replik i enlighet med artikel 201.2 i tribunalens rättegångsregler.

14 Den 6 juli 2016 inkom FE med en duplik.

15 Genom en skrivelse av den 29 juli 2016 informerade kommissionen tribunalen om att den inte önskade yttra sig. FE framställde inte någon begäran om muntlig förhandling inom den frist som föreskrivs i artikel 207 i rättegångsreglerna.

16 Kommissionen har yrkat att tribunalen ska

– upphäva den överklagade domen,

– ogilla FE:s talan i första instans,

– förplikta vardera parten att bära sina egna rättegångskostnader avseende förfarandet i första instans,

– förplikta FE att ersätta rättegångskostnaderna för förevarande förfarande.

17 FE har yrkat att tribunalen ska

– ogilla överklagandet,

– fastställa domen som meddelades i första instans,

– förplikta kommissionen att ersätta rättegångskostnaderna i båda instanserna.

Prövning av överklagandet

18 Till stöd för sitt överklagande har kommissionen åberopat tre grunder. Den första grunden avser att det förekommit flera fall av felaktig rättstillämpning och att det skett en felaktig tolkning av det tillträdesvillkor som gäller minsta yrkeserfarenhet. Genom den andra grunden har kommissionen gjort gällande att slutsatsen att tillsättningsmyndigheten ska ha gjort en uppenbart oriktig bedömning innebär en felaktig rättstillämpning. Den tredje grunden avser att det skett en felaktig rättstillämpning och att motiveringsskyldigheten åsidosatts i flera avseenden då kommissionen förpliktades att utbetala 10 000 euro till FE.

Den första grunden: Det har skett flera fall av felaktig rättstillämpning och en felaktig tolkning av det tillträdesvillkor som avser minsta yrkeserfarenhet

19 Kommissionen har inom ramen för den första grunden gjort gällande att personaldomstolen har gjort sig skyldig till flera fall av felaktig rättstillämpning och att den missuppfattat bevisningen vid sin prövning av den första grunden som FE åberopade i första instans avseende tillsättningsmyndighetens bristande behörighet. Denna grund består av tre delar.

Den första delgrunden: Det har skett flera fall av felaktig rättstillämpning vid tolkningen av det tillträdesvillkor som avser minsta yrkeserfarenhet

20 Personaldomstolen slog fast följande i punkterna 51–53 och 56 i den överklagade domen:

”51 [Som svar på kommissionens påstående att när det för ett uttagningsprov föreskrivs, som villkor för tillträde till proven, krav på en minsta yrkeserfarenhet, ska denna yrkesperiod – såväl av uttagningskommittén som av de sökande – förstås så att den per definition avser arbete motsvarande heltidsarbete] … ska härvid påpekas att i de mål som kommissionen hänvisat till och som föranledde domen av den 31 januari 2006, Giulietti/kommissionen (T-293/03, EU:T:2006:37), och besluten av den 14 december 2006, Klopfer/kommissionen (F-118/05, EU:F:2006:137), och av den 10 juli 2014, Mészáros/kommissionen (F-22/13, EU:F:2014:189), konstaterade unionsdomstolen förvisso att även om meddelandet om uttagningsprov i fråga inte innehöll några exakta anvisningar skulle den yrkeserfarenhet som krävdes förstås så, att den avsåg heltidsarbete.
I de ovannämnda målen var det emellertid frågan om förvärvsverksamhet som utfördes som anställd och vars längd därför lätt kunde bestämmas på grundval av anställningsavtal eller arbetsintyg från arbetsgivaren. I förevarande fall däremot ställdes det i meddelandet om uttagningsprov krav på minst två års yrkeserfarenhet inom området översättning eller snarare inom området översättning av juridiska texter, men angavs inte närmare hur längden av yrkeserfarenhet som erhållits i egenskap av egenföretagare skulle beaktas och räknas, trots att detta slag av frilansarbete fullkomligt motsvarar den typ av arbetsuppgifter som beskrevs i meddelandet om uttagningsprov.

52 Eftersom meddelandet om uttagningsprov inte innehöll några uttryckliga anvisningar om hur yrkeserfarenhetens längd skulle beräknas eller några andra användbara uppgifter i detta hänseende, kunde skälet till detta tillträdesvillkor, särskilt vad gäller sådana sökande som FE, som

kunde göra gällande en specifik erfarenhet som frilansande juristlingvist, inte vara att kräva att de skulle visa att de hade översatt ett visst antal sidor juridisk text under varje arbetsdag som frilansande juristlingvist under referensperioden på två år i syfte att visa att det rörde sig om arbete som motsvarade heltidsarbete. Detta krav angavs inte i meddelandet om uttagningsprov, varken uttryckligen eller underförstått, särskilt med beaktande av de övriga villkor som angavs i nämnda meddelande.

53 Eftersom meddelandet om uttagningsprov inte innehöll några kriterier för eller bestämmelser om hur längden av den yrkeserfarenhet som krävdes för att få delta i uttagningsproven skulle beräknas, måste det anses att även för det fall att meningen var att yrkeserfarenhetens längd skulle avse heltidsarbete kunde uttagningskommittén vid bedömningen av om [FE] skulle ges tillträde till uttagningsproven grunda sig på den omständigheten att det rörde sig om ’förvärvsverksamhet’ som juristlingvist – det vill säga en verksamhet som inte kunde betecknas som ’tillfällig’ och som huvudsakligen utgjordes av översättning av juridiska texter – som utövats kontinuerligt, det vill säga under en betydande tidslängd, för en offentlig eller privat professionell uppdragsgivare, som på grundval av avtal hade rätt att när som helst efterfråga översättningar av juridiska texter, vid behov inom bindande tidsfrister, just på grund av att det för dess affärsverksamhet eller institutionella verksamhet krävdes juridiska översättningar på en viss nivå.

…

56 Eftersom detta ytterligare tillträdesvillkor, med beaktande av att meddelandet om uttagningsprov inte innehöll några närmare anvisningar, inte kan ges en annan innebörd än den ovan anförda, vid äventyr av att annars åsidosätta rättssäkerhetsprincipen … kan kommissionens påstående – att kravet på minst två års yrkeserfarenhet i detta uttagningsförfarande ska förstås så, att det per definition avser heltidsarbete och ska beräknas på det sätt som tillämpats i det angripna beslutet … – inte godtas, eftersom det i meddelandet om uttagningsprov inte angavs att yrkeserfarenheten för bland annat sökande med erfarenhet som frilansande juristlingvist ska räknas om till heltidsarbete enligt institutionens interna beräkningssätt, eller i vart fall enligt ett specifikt beräkningssätt.”

21 Kommissionen har anfört att personaldomstolen gjorde en felaktig rättstillämpning då den slog fast att villkoret att den aktuella minsta yrkeserfarenheten skulle avse heltidsarbete inte kan göras gällande gentemot FE då detta inte uttryckligen angavs i meddelandet om uttagningsprov. Felaktigheten innebär enligt kommissionen att den överklagade domen ska upphävas, eftersom det möjliggjorde för personaldomstolen att slå fast att uttagningskommitténs beslut inte var rättsstridigt (punkterna 68–70 och 73–80 i den överklagade domen) och att tillsättningsmyndigheten följaktligen hade överskridit sin behörighet genom att inte anställa klaganden (punkt 71 i den överklagade domen) och att den därmed hade antagit ett rättsstridigt beslut (punkt 82 i den överklagade domen).

22 FE har bestridit denna argumentation och bland annat gjort gällande att personaldomstolen inte frångått rättspraxis avseende minsta yrkeserfarenhet utan istället tillämpat den och då anpassat den till de specifika omständigheter som gäller arbete som utförs i egenskap av egenföretagare. Detta framgår av punkterna 53, 54 och 80 i den överklagade domen. Personaldomstolen har endast underkänt tillsättningsmyndighetens sätt att tillämpa nämnda rättspraxis i förevarande fall. Således har personaldomstolen iakttagit rättssäkerhetsprincipen och likabehandlingsprincipen samt uttagningskommitténs oberoende och dess stora utrymme för skönsmässig bedömning liksom den roll som meddelandet om uttagningsprov har. FE har vidare preciserat att i förevarande fall innehöll meddelandet om uttagningsprov inte några anvisningar om hur den erfordrade yrkeserfarenheten skulle bedömas. Med hänsyn till uttagningsprovets syfte kunde denna yrkeserfarenhet enligt klaganden ha erhållits genom frilansarbete.

23 Tribunalen erinrar härvid om att meddelandet om uttagningsprov huvudsakligen syftar till att ge de sökande så ingående upplysningar som möjligt om de villkor som gäller för den tjänst som avses, så att de kan bedöma om de ska lämna in en ansökan eller inte. Tillsättningsmyndigheten har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning när den fastställer vilka behörighetskriterier som ska vara uppfyllda beträffande de tjänster som ska tillsättas och när den, på grundval av dessa kriterier och i tjänstens intresse, fastställer villkoren för ett uttagningsprov och formerna för hur det ska anordnas (se dom av den 31 januari 2006, Giulietti/kommissionen, T-293/03, EU:T:2006:37, punkt 63 och där angiven rättspraxis).

24 Meddelandet om uttagningsprov kan rättsligt sett dessutom begränsas till att återge den allmänna formuleringen i artikel 5.1 i Tjänsteföreskrifter för tjänstemän i Europeiska unionen (nedan kallade tjänsteföreskrifterna), utan att precisera vilken erfarenhetsnivå som krävs för den tjänst som ska tillsättas. Härigenom ges uttagningskommittén ansvaret för att i varje enskilt fall bedöma om de åberopade utbildnings- och examensbevisen liksom varje sökandes yrkeserfarenhet motsvarar den nivå som krävs enligt tjänsteföreskrifterna och följaktligen enligt meddelandet om uttagningsprov för att utföra de arbetsuppgifter som omfattas av den yrkeskategori som meddelandet avser (se dom av den 31 januari 2006, Giulietti/kommissionen, T-293/03, EU:T:2006:37, punkt 64 och där angiven rättspraxis).

25 I avdelning A.II.2 i meddelandet om uttagningsprov angavs dessutom att sökandena för att få tillträde till proven måste visa att de på sista anmälningsdagen till uttagningsprovet innehade ”minst två års yrkeserfarenhet efter avslutad universitetsutbildning”. Tribunalen noterar vidare att det i det aktuella meddelandet inte preciserades vare sig vilken typ av erfarenhet som avsågs eller inom vilket område den skulle ha förvärvats. Såsom framgår av handlingarna i akten i första instans preciserades det inte närmare hur de olika yrkeserfarenheterna skulle ha förvärvats varken i meddelandet om uttagningsprov eller i anvisningarna till de sökande (EUT C 327 A, 2005, s. 3) som det hänvisades till i meddelandet om uttagningsprov.

26 I punkt 70 i dom av den 31 januari 2006, Giulietti/kommissionen (T-293/03, EU:T:2006:37), preciserade tribunalen att i ett fall såsom det som var aktuellt i det målet där ett av villkoren i meddelandet om uttagningsprov var så allmänt formulerat hade uttagningskommittén ett stort utrymme för skönsmässig bedömning för att fastställa kriterierna för att tillämpa tillträdesvillkoren till uttagningsprovet, bland annat längden på den erfordrade yrkeserfarenheten.

27 Tribunalen preciserade emellertid i punkterna 71 och 72 i dom av den 31 januari 2006, Giulietti/kommissionen (T-293/03, EU:T:2006:37), att genom kravet på att yrkesverksamheten skulle ha bedrivits under en viss minsta tid innebar meddelandet om uttagningsprov nödvändigtvis ett krav på att yrkesverksamheten rent faktiskt utövats under denna period vilket således endast kunde förstås som att det avsåg en period av arbete som utförts på heltid under denna minimiperiod eller en eller flera perioder då arbetet utfördes på deltid under – i fråga om arbetstid – motsvarande minimiperiod på heltid. För att avgöra om externa sökande skulle beredas tillträde till uttagningsproven kunde uttagningskommittén således räkna och beakta icke exklusiva perioder av yrkeserfarenhet och yrkeserfarenhet på deltid under förutsättning att dessa perioder totalt uppgår till den erforderliga minimiperioden på heltid.

28 Vidare fann tribunalen att under de omständigheter som var aktuella i domen av den 31 januari 2006, Giulietti/kommissionen (T-293/03, EU:T:2006:37), kunde det inte anses att uttagningskomitten – genom att tillämpa kriteriet avseende krav på heltidsarbete – hade agerat i strid med lydelsen i meddelandet om uttagningsprov eller att den uppställt ytterligare villkor som går utöver de tillträdesvillkor som föreskrivs i meddelandet (dom av den 31 januari 2006, Giulietti/kommissionen, T-293/03, EU:T:2006:37, punkt 76).

29 Det följer av ovanstående överväganden att eftersom det enligt meddelandet om uttagningsprov i förevarande fall enbart krävdes att yrkesverksamheten skulle ha utförts under minst en tvåårsperiod, ska villkoret förstås så att det avser en period av arbete som utförts på heltid under två år eller en arbetsperiod då arbete utförts under en eller flera perioder på deltid, eller i egenskap av egenföretagare, motsvarande en tvåårsperiod på heltid i termer av arbetstid.

30 Denna tolkning överensstämmer med den rättspraxis som personaldomstolen hänvisade till i punkt 51 i den överklagade domen. Nämnda tolkning är också den enda som gör det möjligt att säkerställa att rekryteringsförfarandet tillämpas på ett enhetligt sätt gentemot samtliga sökande till uttagningsprovet. Beroende på om verksamheten utövats på heltid, på halvtid, inom ramen för en anställning på kvartstid eller 1 dag per vecka under tre år kan den erforderliga perioden variera i avsevärd utsträckning och i förekommande fall medföra en olikhet i behandlingen av de sökande såvitt gäller längden på den erforderliga erfarenheten (dom av den 31 januari 2006, Giulietti/kommissionen, T-293/03, EU:T:2006:37, punkterna 74 och 75).

31 Personaldomstolen preciserade förvisso helt korrekt i punkterna 51 och 52 i den överklagade domen att det ”[inte] angavs … närmare hur längden av yrkeserfarenhet som erhållits i egenskap av egenföretagare skulle beaktas och räknas” och att skälet till tillträdesvillkoret avseende yrkeserfarenhetens längd, såvitt gäller FE, ”inte [kunde] vara att kräva att de skulle visa att de hade översatt ett visst antal sidor juridisk text under varje arbetsdag som frilansande juristlingvist under referensperioden på två år i syfte att visa att det rörde sig om arbete som motsvarade heltidsarbete”.

32 Därefter påpekade personaldomstolen i punkt 53 i den överklagade domen att kravet på att yrkeserfarenhetens längd skulle avse heltidsarbete endast var en hypotes för att därefter, i punkt 56 i samma dom, slå fast att ”kommissionens påstående – att kravet på minst två års yrkeserfarenhet i detta uttagningsförfarande ska förstås så, att det per definition avser heltidsarbete … inte [kunde] godtas”.

33 Det ska även noteras att personaldomstolens konstateranden i punkt 51 i den överklagade domen grundas på en felaktig tolkning av såväl domen av den 31 januari 2006, Giulietti/kommissionen, T-293/03, EU:T:2006:37, som av meddelandet om uttagningsprov. Det framgår nämligen dels av nämnda dom att den sökandes yrkeserfarenhet i det aktuella målet inte hade erhållits i egenskap av anställd och vars längd därför lätt hade kunnat bestämmas på grundval av anställningsavtal eller arbetsintyg från arbetsgivaren. I stället rörde det sig om yrkeserfarenhet som styrelseordförande för en stiftelse som den berörda hade erhållit genom frivilligt arbete på deltid och som inte var förbunden med någon begränsning i tiden eller såvitt gäller arbetstiden. Arbetet utfördes i stället parallellt med annan verksamhet som inte kunde beaktas (se, för ett liknande resonemang, dom av den 31 januari 2006, Giulietti/kommissionen, T-293/03, EU:T:2006:37, punkterna 11–14, 61, 81 och 82). Personaldomstolen preciserade således felaktigt att mot bakgrund av de omständigheter som ledde fram till domen bestod skillnaden i förevarande fall i att det ”[inte] angavs … närmare hur längden av yrkeserfarenhet som erhållits i egenskap av egenföretagare skulle beaktas och räknas, trots att detta slag av frilansarbete fullkomligt motsvarar den typ av arbetsuppgifter som beskrevs i meddelandet om uttagningsprov”. Inte heller i det målet gavs uttagningskommittén några närmare anvisningar i meddelandet om uttagningsprov om hur kravet på en föregående minsta yrkeserfarenhet skulle tolkas eller hur erfarenhet som inte erhållits i egenskap av anställd eller som inte avsåg heltidsarbete skulle beaktas (dom av den 31 januari 2006, Giulietti/kommissionen, T-293/03, EU:T:2006:37, punkterna 3 och 70).

34 Vidare konstaterade personaldomstolen felaktigt att det i meddelandet om uttagningsprov i förevarande fall ställdes krav på minst två års yrkeserfarenhet ”inom området översättning eller snarare inom området översättning av juridiska texter”. I meddelandet om uttagningsprov föreskrevs nämligen endast att de sökande skulle styrka att de innehade ”minst två års yrkeserfarenhet efter avslutad universitetsutbildning” utan att det angavs vilket område erfarenheten skulle vara från.

35 Det följer av vad som anförts ovan att personaldomstolen gjorde en felaktig rättstillämpning då den bland annat i punkt 56 i den överklagade domen slog fast att uttagningskommittén inte var skyldig att förstå kravet på minst två års yrkeserfarenhet som att det avser heltidsarbete.

36 En dylik felaktighet innebär emellertid inte i sig att den överklagade domen i förevarande fall ska upphävas. För att avgöra om så är fallet ska det prövas huruvida personaldomstolens bedömning i ett senare skede rent konkret blivit oriktig på grund av de felaktiga slutsatser som drogs i punkt 56 i den överklagade domen.

Den andra delen av den första grunden: Personaldomstolen har gjort en felaktig rättstillämpning i sin definition av förhållandet mellan uttagningskommittén och tillsättningsmyndigheten

37 Kommissionen har bestritt punkterna 38 och 71 i den överklagade domen. I dessa punkter slog personaldomstolen fast att då tillsättningsmyndigheten i rekryteringsskedet beslöt att ta bort FE från reservlistan av skäl hänförliga till tillträdeskrav som inte fanns med i meddelandet om uttagningsprov gick den utöver sin behörighet genom att kontrollera huruvida detta ytterligare tillträdesvillkor avseende yrkeserfarenhet hade iakttagits.

38 Kommissionen har i detta avseende anfört att tillsättningsmyndighetens antagande av det omtvistade beslutet inte kan betraktas som att denna blandade sig i/inkräktade på uttagningskommitténs behörighet. Beslutet är nämligen nödvändigt för att korrigera en rättsstridighet som kommittén har begått då tillsättningsmyndigheten inte kan vara bunden av rättsstridiga beslut av uttagningskommittén.

39 FE har genmält att kommissionen grundar sig på en felaktig tolkning av den överklagade domen. I domen fann personaldomstolen, enligt sökanden, helt korrekt att det saknades anledning att föredra den ena eller den andra institutionens beräkningssätt, såsom till exempel kommissionens beräkningssätt, och vidare att uttagningskommitténs bedömning av yrkeserfarenheten var rimligare än den som tillsättningsmyndigheten gjort. De argument som kommissionen framfört inom ramen för denna delgrund utgör under alla förhållanden inte stöd för dess slutsats att personaldomstolen felaktigt kom fram till att tillsättningsmyndigheten hade överskridit sin behörighet. Konstaterandet att tillsättningsmyndigheten hade överskridit sin behörighet genom att anta det omtvistade beslutet är nämligen en ofrånkomlig och nödvändig följd av konstaterandet att uttagningskommittén inte hade gjort någon uppenbart oriktig bedömning.

40 Det följer härvid av prövningen av den första delen av förevarande grund att kravet på en minsta yrkeserfarenhet ska förstås som att det avser yrkeserfarenhet på heltid och vidare att uttagningskommittén hade ett stort utrymme för skönsmässig bedömning för att kontrollera att de sökande uppfyllde kravet.

41 I punkt 66 i den överklagade domen fann personaldomstolen att tillsättningsmyndigheten inte hade ”behörighet att i efterhand från den reservlista som uttagningskommittén har upprättat utesluta en godkänd sökande som inte uppfyller ett tillträdesvillkor som inte angetts i det meddelande om uttagningsprov som tillsättningsmyndigheten själv antagit och som inte heller anges i en bestämmelse i tjänsteföreskrifterna eller i någon annan rättsakt som kan göras gällande mot sökandena”.

42 Personaldomstolen fann nämligen att den rättsstridighet som tillsättningsmyndigheten ville göra gällande mot FE inte följde ”av ett uppenbart fel som uttagningskommittén gjort sig skyldig till vid bedömningen av ett visst tillträdesvillkor som angetts i meddelandet om uttagningsprov eller föreskrivs i en bestämmelse i tjänsteföreskrifterna, utan följer av det fel som tillsättningsmyndigheten själv har begått genom att i meddelandet om uttagningsprov som en ytterligare klausul inte infoga att med den yrkeserfarenhet om minst två år som krävdes för att få delta i proven avsågs yrkeserfarenhet som förvärvats genom två års heltidsarbete och som skulle beräknas enligt specifika, klart fastställda

kriterier, och att man inte fick delta i uttagningsproven om dessa kriterier inte var uppfyllda”. Personaldomstolen fann således att tillsättningsmyndighetens beslut i förevarande fall var resultatet av ”en … justering av meddelandet om uttagningsprov [i efterhand i samband med anställningen]” (punkt 67 i den överklagade domen).

43 Slutsatsen styrks i punkt 68 i den överklagade domen vari personaldomstolen preciserade att för att villkoret avseende två års yrkeserfarenhet skulle kunna förstås som att det avsåg två års heltidsarbete, ”vilket skulle ha gjort detta krav rättsligt bindande för såväl uttagningskommittén som för sökandena och vilket skulle ha inneburit att sökande som inte uppfyllde det skulle ha uteslutits från uttagningsproven”, borde tillsättningsmyndigheten ha angett det i meddelandet om uttagningsprov.

44 På grundval av denna slutsats slog personaldomstolen därefter fast att uttagningskomittens respektive tillsättningsmyndighetens beslut på sin höjd avspeglade en skillnad i det sätt på vilket uttagningskommittén bedömde det krav på minsta yrkeserfarenhet som föreskrevs i meddelandet om uttagningsprov och det sätt att beräkna heltidsarbete enligt specifika kriterier som tillsättningsmyndigheten använder. Vidare fann personaldomstolen att kommissionen inte hade företett någon bevisning för en uppenbar underlåtenhet från uttagningskommitténs sida att kontrollera huruvida FE uppfyllde tillträdeskravet avseende yrkeserfarenhet (punkterna 68–70 i den överklagade domen).

45 Personaldomstolen slog följaktligen fast att tillsättningsmyndigheten, när den antog det angripna beslutet, överskred gränserna för sin behörighet genom att kontrollera huruvida detta ytterligare tillträdesvillkor avseende yrkeserfarenhet hade iakttagits. Tillsättningsmyndigheten inkräktade således på den behörighet som enligt meddelandet om uttagningsprov uttryckligen var förbehållen uttagningskommittén och inkräktade härvid också på uttagningskommitténs självbestämmande och oberoende (punkt 71 i den överklagade domen).

46 Såsom slagits fast inom ramen för den första delen av förevarande grund kunde tillträdesvillkoret avseende minst två års yrkeserfarenhet, vilket ska förstås så att det avser yrkesverksamhet som utövats på heltid, göras gällande i förevarande fall utan att detta särskilt angavs i meddelandet om uttagningsprov.

47 Härav följer att personaldomstolen gjorde en felaktig rättstillämpning i punkt 71 i den överklagade domen.

48 Överklagandet ska därför bifallas såvitt avser den andra delen av den första grunden.

Den tredje delen av den första grunden: Personaldomstolen har gjort en felaktig rättstillämpning då den definierade villkoren för uttagningskommitténs uppenbart oriktiga bedömning, missuppfattat handlingarna i målet och gjort en felaktig rättstillämpning då den fann att kommissionens tillämpning av beräkningsmetoden för yrkeserfarenhet var rättsstridig

49 Kommissionen har bestritt punkterna 57–82 i den överklagade domen som avser personaldomstolens prövning av – i följande ordning – sättet att beräkna den erforderliga minsta yrkeserfarenheten på två år, huruvida tillsättningsmyndigheten var behörig att utesluta FE från reservlistan över godkända sökande samt huruvida uttagningskommittén eventuellt gjorde sig skyldig till ett uppenbart fel vid bedömningen av längden på FE:s yrkeserfarenhet. Enligt kommissionen fann personaldomstolen felaktigt att det inte styrkts att något uppenbart fel begåtts i uttagningskommitténs beslut att ge FE tillträde till uttagningsprovet.

50 I punkt 70 i den överklagade domen slog personaldomstolen fast att kommissionen inte hade anfört någon bevisning för en ”uppenbar underlåtenhet från uttagningskommitténs sida [att beakta tillträdeskravet avseende yrkeserfarenhet] eller i vart fall bevisning för att uttagningskommittén

godtyckligt beslutat att låta [FE] delta i uttagningsproven oavsett villkoren i meddelandet om uttagningsprov”. Vidare fann personaldomstolen att [d]et [inte fanns något] som visar att uttagningskommittén inte granskade [de] handlingar [som FE inkommit med], till exempel på grundval av det kriterium som anges … i punkterna 53 och 55 [i den överklagade domen].

51 Kommissionen har genom en första invändning hävdat att personaldomstolen därvid gjorde en felaktig rättstillämpning. I stället för att utröna huruvida kommissionens argument berövade uttagningskommitténs beslut dess rimlighet identifierade personaldomstolen kriterier som den ansåg utgjorde stöd för slutsatsen att uttagningskommittén fullgjort sin skyldighet att beräkna FE:s yrkeserfarenhet. Enligt kommissionen har personaldomstolen dessutom felaktigt krävt bevis för ett uppenbart förbiseende att beräkna yrkeserfarenheten eller ett uppenbart godtyckligt beslut från uttagningskommitténs sida att ge tillträde till uttagningsprovet.

52 FE anser att invändningen ska avvisas då den gäller kritik mot fastställda faktiska omständigheter. Såvitt gäller själva sakfrågan har FE gjort gällande att det ankommer på tillsättningsmyndigheten att bevisa att uttagningskommitténs beslut innebär en felaktig rättstillämpning då beslutet i princip presumeras vara lagenligt, vilket i sin tur också berättigar tillsättningsmyndighetens begränsade kontroll. Enligt FE är det just en prövning av huruvida det skett ett uppenbart fel som personaldomstolen gjorde i bland annat punkterna 72–82 i den överklagade domen. Personaldomstolen gjorde sin prövning utifrån omständigheter som den fastställt, på grundval av meddelandet om uttagningsprov, i punkterna 53 och 55 i samma dom. Slutligen har FE påpekat att kommissionens argument är motstridiga.

53 Tribunalen noterar att kommissionen genom förevarande invändning inte bestrider de faktiska omständigheter som personaldomstolen har fastställt i den överklagade domen avseende en uppenbart oriktig bedömning utan personaldomstolens slutsatser såvitt gäller uttagningskommitténs skyldigheter och kommissionens bevisbörda. Dessa ger upphov till rättsfrågor som omfattas av tribunalens prövningsrätt i ett överklagande.

54 Såsom redan slagits fast ovan inom ramen för den första delen av förevarande grund och i likhet med vad personaldomstolen påpekade i punkt 80 i den överklagade domen hade uttagningskommittén i förevarande fall ett stort utrymme för skönsmässig bedömning beträffande likvärdigheten i arbetstid mellan en frilansverksamhet som utövas på varierande tider och ett heltidsarbete.

55 Enligt fast rättspraxis har tillsättningsmyndigheten förvisso inte behörighet att upphäva eller ändra ett beslut av en uttagningskommitté. Den är emellertid skyldig att inom ramen för sina egna befogenheter fatta beslut som inte är rättsstridiga. Tillsättningsmyndigheten är således inte bunden av en uttagningskommittés beslut vars rättsstridigheter följaktligen kan få återverkningar på tillsättningsmyndighetens egna beslut. Det är därför denna myndighet är skyldig att, innan den anställer en person som tjänsteman, kontrollera att han eller hon uppfyller kraven härför. För det fall uttagningskommittén felaktigt har gett en sökande tillträde till uttagningsprovet och därefter fört upp densamme på reservlistan över godkända sökande ska tillsättningsmyndigheten vägra att tillsätta denna sökande genom ett motiverat beslut som gör det möjligt för unionsdomstolen att avgöra om beslutet är välgrundat (se dom av den 15 september 2005, Luxem/kommissionen, T-306/04, EU:T:2005:326, punkt 23 och där angiven rättspraxis).

56 Med hänsyn till det stora utrymme för skönsmässig bedömning som uttagningskommittén har för att avgöra huruvida de sökandes tidigare yrkeserfarenhet uppfyller villkoren för tillträde till uttagningsprovet, ska tillsättningsmyndigheten vid sin kontroll av att en uttagningskommittés beslut är lagenligt begränsa sig till att kontrollera att uttagningskommitténs utövande av sina beslutsbefogenheter inte är behäftad med några uppenbara fel.

57 I sistnämnda avseende har det slagits fast att ett fel endast kan anses uppenbart när det lätt kan upptäckas mot bakgrund av de kriterier som lagstiftaren har avsett att uppställa för administrationens vittgående beslutsbefogenheter. I syfte att fastställa att ett uppenbart fel har begåtts vid bedömningen av de omständigheter som motiverar en ogiltigförklaring av beslutet är det nödvändigt att visa att den bedömning som gjorts i det omtvistade beslutet inte är rimlig. Ett uppenbart fel kan med andra ord inte anses föreligga om den ifrågasatta bedömningen kan anses korrekt eller giltig (dom av den 23 oktober 2012, Eklund/kommissionen, F-57/11, EU:F:2012:145, punkt 51, och där angiven rättspraxis).

58 Det följer för det första av vad som anförts ovan att tillsättningsmyndigheten, före tillsättningen av FE, var skyldig att dels kontrollera uttagningskommitténs beslut att bevilja henne tillträde till uttagningsprovet, dels vägra denna tillsättning om myndigheten fann att uttagningskommitténs beslut var behäftat med en uppenbart oriktig bedömning.

59 I förevarande mål beslutade uttagningskommittén att ge EF tillträde till uttagningsprovet. Även om beslutet inte var motiverat drar tribunalen slutsatsen att kommittén ansåg att en sökande hade visat att hon uppfyllde tillträdesvillkoret avseende minsta tidigare yrkeserfarenhet.

60 Till skillnad från vad personaldomstolen slog fast i punkterna 69 och 70 i den överklagade domen, ankommer det inte på tillsättningsmyndigheten att särskilt visa att uttagningskommittén inte alls hade prövat huruvida FE uppfyllde kravet på minsta yrkeserfarenhet. Däremot ålåg det tillsättningsmyndigheten att kontrollera att uttagningskommittén hade beaktat att en stor del av erfarenheten hade förvärvats såsom frilansarbetare och att kommittén – utan att göra en uppenbart felaktig bedömning – hade beräknat erfarenheten i termer av heltidsarbete.

61 Avsaknaden av information om uttagningskommitténs bedömningar hindrar inte tillsättningsmyndigheten från att anse att kommitténs beslut, det vill säga att ge FE tillträde till uttagningsprovet, kunde vara behäftat med en uppenbart oriktig bedömning.

62 Personaldomstolen kunde därför inte, utan att göra en felaktig rättstillämpning, slå fast att tillsättningsmyndigheten var behörig att anta det omtvistade beslutet endast för det fall det vore uppenbart att uttagningskommittén hade underlåtit att beakta tillträdesvillkoret avseende yrkeserfarenhet och beräkna dess längd eller för det fall uttagningskommittén skulle ha beslutat att ge FE tillträde till uttagningsprovet på ett uppenbart godtyckligt sätt med avseende på lydelsen i meddelandet om uttagningsprov.

63 Vad sedan för det andra gäller punkterna 53 och 55 i den överklagade domen, vilka personaldomstolen hänvisar till i punkt 70 i samma dom, slog personaldomstolen fast följande. För att bedöma huruvida FE skulle ges tillträde till uttagningsproven kunde uttagningskommittén grunda sig på bland annat ”den omständigheten att det rörde sig om ’förvärvsverksamhet’ som juristlingvist – det vill säga en verksamhet som inte kunde betecknas som ’tillfällig’ och som huvudsakligen utgjordes av översättning av juridiska texter – som utövats kontinuerligt, det vill säga under lång tid, för en offentlig eller privat professionell uppdragsgivare, som på grundval av avtal hade rätt att när som helst efterfråga översättningar av juridiska texter, vid behov inom bindande tidsfrister, just på grund av att det för dess affärsverksamhet eller institutionella verksamhet krävdes juridiska översättningar på en viss nivå”. Personaldomstolen fann vidare att det ”ankom … på uttagningskommittén att … värdera yrkeserfarenheten olika beroende på om det rörde sig om verksamhet som ’frilansöversättare’ eller som ’frilansande juristlingvist’, särskilt när sistnämnda verksamhet hade utförts för en unionsinstitution som, liksom domstolen, uteslutande efterfrågar översättning av juridiska texter från sina leverantörer”.

64 Tribunalen delar härvid kommissionens ståndpunkt att dessa tillträdeskriterier inte kunde vara relevanta för bedömningen av villkoret avseende den tidigare yrkeserfarenhetens längd i förevarande fall. Enligt meddelandet om uttagningsprov skulle de sökande nämligen styrka att de hade en minsta yrkeserfarenhet och inte att de hade erfarenhet av översättning av juridiska texter (se även

punkt 34 ovan). Vidare gavs det inte några anvisningar i meddelandet om uttagningsprov vad beträffar vilket slag av minsta erforderlig yrkeserfarenhet som avsågs eller dess koppling till de uppgifter som skulle utföras, vilket personaldomstolen också påpekade i punkt 46 i den överklagade domen. Genom att identifiera dessa kriterier uttalade sig personaldomstolen om arten av och de skyldigheter verksamheten som juristlingvist innebär samt om skillnaden mellan arbete som ”frilansöversättare” och ”frilansande juristlingvist”, utan att för den sakens skull grunda sina slutsatser på omständigheter i handlingarna i målet.

65 Genom att i punkterna 53 och 55 i den överklagade domen identifiera bedömningskriterier för det aktuella tillträdesvillkoret som inte framgick av de handlingar i målet som parterna inkommit med i första instans gjorde personaldomstolen en felaktig rättstillämpning.

66 Tribunalen konstaterar för det tredje att personaldomstolen – i punkterna 73–82 i den överklagade domen – tillämpade de kriterier som den identifierat i punkterna 53 och 55 i samma dom vid prövningen av ”[h]uruvida uttagningskommittén gjorde sig skyldig till ett uppenbart fel vid bedömningen av längden av [FE:s] yrkeserfarenhet” utan att på ett giltigt sätt bemöta de argument som kommissionen anfört i detta avseende och som sammanfattades i punkt 76 i den överklagade domen. Efter prövningen kom personaldomstolen fram till att kommissionen inte heller hade visat att uttagningskommittén gjort sig skyldig till ett uppenbart fel vid beräkningen av längden av [FE:s] yrkeserfarenhet (punkt 81 i den överklagade domen).

67 Den felaktiga rättstillämpning som personaldomstolen gjorde sig skyldig till i punkterna 53, 55 och 56 i den överklagade domen – såsom denna identifierats vid prövningen av den första delgrunden samt förevarande invändning i den tredje delen av den första grunden – innebär att även personaldomstolens bedömning i punkterna 75–81 i samma dom är behäftad med en felaktig rättstillämpning. I dessa punkter slog personaldomstolen fast att kommissionen inte heller hade visat att uttagningskommittén gjort sig skyldig till ett uppenbart fel vid beräkningen av längden på FE:s yrkeserfarenhet. De skäl som personaldomstolen grundade sig på gör det inte möjligt att på ett giltigt sätt komma fram till denna slutsats.

68 Genom en andra invändning har kommissionen gjort gällande att personaldomstolen har missuppfattat bevisningen i målet, eftersom denna inte kunde leda till slutsatsen i punkterna 61 och 77 i den överklagade domen att det inte fanns något som gjorde det möjligt att anse att uttagningskommittén hade underlåtit att beakta att FE:s verksamhet vara av frilanskaraktär.

69 I likhet med vad FE har anfört kan invändningen inte vinna framgång. Kommissionen har nämligen inte lagt fram någon bevisning avseende en eventuell beräkning av FE:s yrkeserfarenhet från uttagningskommitténs sida som gör det möjligt att konstatera att kommittén inte rent faktiskt hade beräknat erfarenheten i termer av heltidsarbete – eventuellt med hjälp av en annan metod än den som tillsättningsmyndigheten använde – och inte heller bedömt erfarenheten på grundval av andra kriterier, till exempel dem som personaldomstolen redogjort för i punkterna 53–55 i den överklagade domen.

70 Tribunalen erinrar härvid om att enligt fast rättspraxis utgör bedömningen av de faktiska omständigheterna inte – med undantag av när domstolen i första instans har missuppfattat bevisningen – en rättsfråga som ska prövas av tribunalen. Det ska utifrån handlingarna i målet vara uppenbart att bevisningen eller de faktiska omständigheterna missuppfattats, utan att en ny bedömning därav ska behöva göras (se dom av den 4 juli 2014, Kimman/kommissionen, T-644/11 P, EU:T:2014:613, punkt 105 och där angiven rättspraxis). Trots att kommissionen åberopat att handlingarna i målet har missuppfattats avser den i praktiken att få till stånd en förnyad bedömning av de faktiska omständigheterna vilket faller utanför överinstansens prövning av överklaganden.

71 Den tredje invändningen i den tredje delgrunden avser att personaldomstolens slutsats i punkterna 57–61 i den överklagade domen är behäftad med en felaktig rättstillämpning. I dessa punkter kom personaldomstolen fram till att uttagningskommittén inte var skyldig att tillämpa kriteriet avseende omräkning av antalet översatta sidor till arbetsdagar såsom tillsättningsmyndigheten tillämpat kriteriet. Enligt kommissionen bestod den verksamhet som FE åberopat verkligen i översättning.

72 FE anser att delgrunden inte kan tas upp till sakprövning. Såvitt gäller själva sakfrågan menar hon att i avsaknad av precisa regler i meddelandet om uttagningsprov och anvisningarna till de sökande kunde uttagningskommittén tillämpa de kriterier den själv fastställt för att pröva yrkeserfarenhetens längd.

73 Denna invändning kan inte godtas. såsom redan slagits fast i punkt 35 ovan gjorde personaldomstolen en felaktig rättstillämpning när den i punkt 56 i den överklagade domen slog fast att uttagningskommittén inte var skyldig att beräkna yrkeserfarenhetens längd i termer av heltidsarbete.

74 Det ska dock preciseras att inom ramen för det sålunda definierade tillträdesvillkoret var uttagningskommittén fri att tillämpa vilken beräkningsmetod som helst som gjorde det möjligt att beräkna den aktuella perioden av FE:s yrkeserfarenhet i termer av heltidsarbete. Följaktligen saknas det stöd för kommissionens argument att det var obligatoriskt att tillämpa kriteriet avseende omräkning av antalet översatta sidor till arbetsdagar.

75 Mot denna bakgrund ska överklagandet bifallas såvitt avser den första och den andra delgrunden samt såvitt avser den första invändningen i den tredje delen av den första grunden. Den andra och den tredje invändningen i den tredje delen av den första grunden ska avvisas respektive ogillas.

76 Den felaktiga rättstillämpning som konstaterats i punkterna 35, 47, 62, 65 och 67 ovan medger emellertid inte att den överklagade domen upphävs, eftersom personaldomstolen även har bifallit talan på den andra grunden som FE åberopat i andra hand i första instans och slagit fast att tillsättningsmyndigheten gjort en uppenbart oriktig bedömning (punkterna 83–94 i den överklagade domen).

Den andra grunden: Slutsatsen att tillsättningsmyndigheten har gjort en uppenbart oriktig bedömning innebär en felaktig rättstillämpning

77 I punkterna 91–93 i den överklagade domen prövade personaldomstolen den andra grunden som avsåg att tillsättningsmyndigheten gjort en uppenbart oriktig bedömning. Personaldomstolen fann att tillsättningsmyndighetens beräkningssätt av yrkeserfarenhetens längd ”[inte hade fastställts i] meddelandet från kommissionens viceordförande, SEK(2004) 638, av den 25 maj 2004 om översättningsbehoven, … som ett obligatoriskt urvalskriterium för att få delta i uttagningsprov specifikt avsedda för rekrytering av juristlingvister” och ”föreskrevs i vart fall inte i meddelandet om uttagningsprov och hade inte heller offentliggjorts på ett sådant sätt att uttagningskommittén och berörda sökande hade tillgång till eller oundvikligen kände till det”. Beräkningssättet ”motsvara[de] dessutom inte … de kriterier som används av översättningsavdelningarna vid de övriga institutioner som har tillgång till reservlistan från uttagningsprovet för att vid behov anställa juristlingvister. Det rör sig således inte om ett för unionsinstitutionerna gemensamt kriterium”. Mot denna bakgrund slog personaldomstolen fast att tillsättningsmyndigheten ”följaktligen inte [kunde] … använda ett för kommissionen fullständigt internt och följaktligen icke-interinstitutionellt beräkningssätt, vilket således inte var relevant när det såsom i förevarande fall gällde att anställa juristlingvister och inte var bindande gentemot personer utanför institutionen”.

78 I punkt 93 i den överklagade domen slog personaldomstolen fast att kommissionens bedömning, ”även om den skulle vara plausibel, inte grundar sig på någon relevant lagbestämmelse som direkt kan göras gällande mot [FE] och utgör följaktligen ett uppenbart fel från tillsättningsmyndighetens sida, vilket lätt har kunnat upptäckas av personaldomstolen” och biföll sedan talan såvitt avsåg den andra grunden som FE åberopat.

79 Kommissionen anser att det förhållandet att det i meddelandet om uttagningsprov inte anges någon metod för hur yrkeserfarenheten ska beräknas inte kan anses hindra uttagningskommittén från att tillämpa en metod. Problemet med att villkoret avseende yrkeserfarenhet eventuellt inte har iakttagits kan påtalas fram till och med tidpunkten för rekryteringen. Att inte tillämpa några kriterier för beräkningen skulle uppenbart strida mot kravet på likabehandling av de sökande. Slutligen är enligt kommissionen personaldomstolens slutsatser motstridiga – och strider således mot motiveringsskyldigheten – mot bakgrund av punkt 93 i den överklagade domen vari personaldomstolen slog fast att tillämpningen av kommissionens omräkningskriterier kunde anses ”plausibel” vilket enligt rättspraxis beträffande begreppet uppenbart oriktig bedömning utesluter att det förekommit en sådan oriktighet.

80 FE har genmält att då de relevanta bestämmelserna inte innehöll någon beräkningsmetod kunde kommissionen tillämpa dessa metoder på ett godtyckligt och icke transparent sätt medan uttagningskommittén är bunden av dessa bestämmelser. Frågan om omräkningsregeln är intern eller interinstitutionell saknar relevans för bedömningen av domskälen i den överklagade domen vilken grundas på idén att regeln kan göras gällande. Vidare är hänvisningen till att bedömningen av FE:s yrkeserfarenhet är ”plausibel” retorisk och visar att antagandet är helt hypotetiskt och att övriga argument som FE åberopat inom ramen för den andra grunden för talan i första instans är överflödiga.

81 Tribunalen påpekar att personaldomstolen grundade sin slutsats att tillsättningsmyndigheten hade gjort en uppenbart oriktig bedömning på följande konstaterande. Den beräkningsmetod som tillsättningsmyndigheten använt – det vill säga att beräkna yrkeserfarenhetens längd med användning av kriteriet fem översatta sidor per dag (se punkt 90 i den överklagade domen) – grundades inte på någon känd lagbestämmelse och var inte gemensam för alla unionens institutioner. För personaldomstolen utgjorde tillämpningen av detta beräkningssätt en uppenbart oriktig bedömning på grund av att den var rent intern inom kommissionen och som sådan inte var vare sig relevant eller bindande gentemot personer utanför kommissionen, såsom FE (se punkt 92 i den överklagade domen).

82 I punkterna 86 och 94 i den överklagade domen underlät personaldomstolen att pröva huruvida tillsättningsmyndighetens bedömning av FE:s yrkeserfarenhet kunde godtas som plausibel (punkt 93 i den överklagade domen) och nöjde sig med att konstatera att tillsättningsmyndighetens beräkningssätt inte kunde göras gällande mot FE. Med denna slutsats har personaldomstolen inte i praktiken uttalat sig om invändningen avseende en uppenbart oriktig bedömning utan snarare om invändningen avseende ett påstått åsidosättande av rättssäkerhetsprincipen.

83 I syfte att fastställa att ett uppenbart fel har begåtts vid bedömningen av de omständigheter som motiverar en ogiltigförklaring av ett beslut är det, vilket följer av den rättspraxis som citeras i punkt 57 ovan, nödvändigt att visa att den bedömning som gjorts i det omtvistade beslutet inte är rimlig.

84 Genom att i punkt 93 i den överklagade domen slå fast att tillsättningsmyndigheten gjort en uppenbart oriktig bedömning utan att uttala sig om huruvida nämnda myndighets bedömning av FE:s yrkeserfarenhet var rimlig eller inte åsidosatte personaldomstolen motiveringsskyldigheten såsom denna föreskrivs i artikel 36 i stadgan för Europeiska unionens domstol.

85 Vad gäller rättssäkerhetsprincipen påpekar tribunalen, i likhet med vad personaldomstolen slog fast i punkt 42 i den överklagade domen, att ett meddelande om ledig tjänst skulle förlora sitt syfte, som är att de sökande ska underrättas om vilka villkor som uppställs för att kunna inneha tjänsten, om administrationen kunde avvisa en sökande av ett skäl som inte uttryckligen nämnts i nämnda meddelande eller i tjänsteföreskrifterna, eller som inte offentliggjorts (se, såvitt gäller meddelandet om ledig tjänst, dom av den 14 april 2011, Šimonis/kommissionen, F-113/07, EU:F:2011:44, punkt 74, och dom av den 15 oktober 2014, Moschonaki/kommissionen, F-55/10 RENV, EU:F:2014:235, punkt 42).

86 Detta krav innebär förvisso att ett tillträdesvillkor som inte finns med i bland annat meddelandet om uttagningsprov inte kan göras gällande mot en sökande i ett uttagningsprov. Kravet kan dock inte tolkas så, att tillsättningsmyndigheten är skyldig att precisera i meddelandena om uttagningsprov även det eller de olika möjliga beräkningssätten för tillämpning av sådana tillträdesvillkor. Tribunalen noterar vidare att en dylik tolkning i stort sätt skulle undanröja det stora utrymme för skönsmässig bedömning som uttagningskommittén har vid bedömningen av om de kriterier som föreskrivs i meddelandena om uttagningsprov har iakttagits.

87 Tillsättningsmyndigheten kan därför inte anses ha åsidosatt rättssäkerhetsprincipen då den antog det omtvistade beslutet.

88 I sin duplik har FE anfört att, i motsats till i förevarande fall, innehöll det meddelande om uttagningsprov som var aktuellt i domen av den 31 januari 2006, Giulietti/kommissionen (T-293/03, EU:T:2006:37) en uttrycklig och detaljerad beskrivning av vilken typ av yrkeserfarenhet som krävdes samt på vilka tjänster sådan erfarenhet kunde erhållas. Domen bekräftar även att det är uttagningskommittén, som har ett omfattande utrymme för skönsmässig bedömning, som bär ansvaret för att bedöma om de sökande uppfyller villkoren. Beslut antagna av en uttagningskommitté som tillsättningsmyndigheten inte har gett några anvisningar om hur beslutsbefogenheten ska utövas kan inte ifrågasättas i efterhand av nämnda myndighet på grundval av kriterier som uttagningskommittén inte på något sätt var bunden av.

89 Detta argument kan inte godtas. Förevarande grund avser nämligen huruvida det beräkningssätt som tillsättningsmyndigheten har använt i förevarande fall är relevant och om det kan göras gällande gentemot en sökande och inte frågan om det utrymme för skönsmässig bedömning som uttagningskommittén har inom ramen för de tillträdesvillkor som föreskrivs i meddelandet om uttagningsprov.

90 Mot denna bakgrund finner tribunalen att personaldomstolen gjorde en felaktig rättstillämpning då den kom fram till att det beräkningssätt som tillsättningsmyndigheten använt inte var relevant och inte heller kunde göras gällande mot en sökande i förevarande fall och då den slog fast att nämnda myndighet, genom att tillämpa detta beräkningssätt, hade gjort en uppenbart oriktig bedömning.

91 Överklagandet ska således bifallas såvitt gäller den andra grunden.

Huruvida den överklagade domen delvis ska upphävas

92 Då överklagandet vunnit bifall såvitt avser den första och den andra delen samt den första invändningen i den tredje delen av den första grunden samt såvitt avser den andra grunden ska den överklagade domen följaktligen upphävas i den del den ogiltigförklarar det omtvistade beslutet på grund av att tillsättningsmyndigheten saknade behörighet att anta beslutet och på grund av att denna myndighet gjort en uppenbart oriktig bedömning.

93 Personaldomstolens avgörande att förplikta kommissionen att betala ersättning till FE – vilket grundas på konstaterandet att prövningen av den första grunden visat att det omtvistade beslutet var rättsstridigt (se punkt 121 i den överklagade domen) – saknar mot denna bakgrund rättsligt stöd.

94 Punkterna 1 och 2 i domslutet i den överklagade domen ska följaktligen upphävas utan att den tredje grunden behöver prövas.

95 Det saknas däremot anledning att upphäva punkt 3 i domslutet i den överklagade domen vari personaldomstolen ogillade FE:s talan i övriga delar. Denna del av avgörandet påverkas nämligen inte av att överklagandet vunnit bifall såvitt avser den första och den andra delen samt den första invändningen i den tredje delen av den första grunden samt såvitt avser den andra grunden.

96 Eftersom den överklagade domen delvis ska upphävas, ska även personaldomstolens beslut om rättegångskostnaderna, och således även punkt 4 i domslutet i den överklagade domen, upphävas.

Prövning av talan i första instans

97 Om tribunalen upphäver ett avgörande av personaldomstolen och anser att målet är färdigt för avgörande ska den avdelning som avgjorde överklagandet avgöra målet enligt artikel 4 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU, Euratom) 2016/1192 av den 6 juli 2016 om överföring till Europeiska unionens tribunal av behörigheten att i första instans avgöra tvister mellan Europeiska unionen och dess anställda (EUT L 200, 2016, s. 137). Så är fallet i förevarande mål.

98 Tribunalen preciserar härvid följande. Med hänsyn till att den överklagade domen endast upphävs i den mån den är behäftad med de fel som konstaterats i punkterna 35, 47, 62, 65, 67 och 90 ovan – vilka avser påståendena som gjorts inom ramen för den första och den andra grunden som åberopades i första instans att tillsättningsmyndigheten saknade behörighet, att det skett en uppenbart oriktig bedömning och att rättssäkerhetsprincipen åsidosatts – ska personaldomstolens övriga konstateranden anses definitiva.

99 Tribunalen konstaterar att personaldomstolens slutsats i punkt 105 i den överklagade domen inte uttryckligen har ifrågasatts inom ramen för detta överklagande. I nämnda punkt slog personaldomstolen fast att FE:s yrkande om ogiltigförklaring av beslutet att avslå klagomålet saknar självständigt innehåll och därför formellt ska anses riktade mot det omtvistade beslutet såsom det preciseras i beslutet att avslå klagomålet. Detsamma gäller personaldomstolens bedömning i punkterna 101–109 i den överklagade domen varigenom personaldomstolen ogillade talan såvitt avsåg den tredje grunden som åberopats i första instans och som avsåg åsidosättande av principen om god förvaltning och av omsorgsplikten samt av principen om rätt att få sin sak prövad inom en rimlig frist.

100 Tribunalen ska således slutligt pröva den talan som FE väckt vid personaldomstolen med avseende på de invändningar som framförts inom ramen för den andra grunden och med avseende på den fjärde grunden, vilka inte prövats av personaldomstolen.

101 Det följer härvid av prövningen av den första grunden som åberopats inom ramen för förevarande överklagande att tillträdesvillkoret avseende längden på den föregående yrkeserfarenheten – i förevarande fall – ska förstås så, att den avser heltidsarbete och att tillsättningsmyndigheten var skyldig att, innan den rekryterade FE, kontrollera om hon uppfyllde dessa villkor.

102 Det förhållandet att sättet att beräkna den föregående yrkeserfarenheten inte angavs i meddelandet om uttagningsprov kan vidare inte tolkas så att uttagningskommittén kunde underlåta all form av beräkning, i termer av heltid, av längden av nämnda erfarenhet.

103 Vid genomgången av handlingarna i FE:s akt före rekryteringen kunde tillsättningsmyndigheten under dessa omständigheter konstatera att den verksamhet som frilansande juristlingvist som hon åberopade motsvarade nästan hälften av hennes yrkeserfarenhet (15 av totalt 31 månader) och närmare två tredjedelar av den minsta erforderliga erfarenheten på 24 månader, att FE under denna period hade

översatt totalt 721 sidor och att hon, parallellt under en del av denna verksamhet hade studerat (se punkterna 11, 19, 78 och 79 i den överklagade domen). Under dessa omständigheter ska tillsättningsmyndigheten anses ha kunnat göra en giltig kontroll av FE:s tidigare yrkesverksamhet.

104 Vad sedan gäller den andra grund som FE åberopat i första instans och i andra hand beträffande en påstått uppenbart oriktig bedömning från tillsättningsmyndighetens sida gör tribunalen följande bedömning. Det beräkningssätt som innebär att det utförda arbetet kvantifieras utifrån antalet översatta sidor är mycket utbrett på översättningsområdet, såväl inom institutionerna som inom privat verksamhet. Detta beror med största sannolikhet på att det anses vara det mest objektiva beräkningssättet. Metoden används även av Europeiska unionens domstol, inklusive vad gäller juristlingvisternas arbete, och för att avlöna översättningsarbete som utförs på frilans. På de beställningssedlar för Europeiska unionens domstol som FE uppvisat framgår att det efterfrågade arbetet består i ”översättning av dokument”, fristen härför, antal sidor i det aktuella dokumentet, priset per sida och den totala kostnaden. Personaldomstolen har vidare inte på något sätt konstaterat att FE, för att åberopa sin erfarenhet som frilansande juristlingvist, har framlagt bevis som visar att hon utfört andra uppdrag för Europeiska unionens domstol än översättning av juridiska dokument.

105 Det förhållandet att tillsättningsmyndigheten använt kriteriet med antalet översatta sidor per dag, enligt den formel som används av kommissionens översättningstjänst, det vill säga fem sidor per arbetsdag, kan inte i sig anses uppenbart oriktigt.

106 Tribunalen konstaterar härvid att uttagningskommitténs respektive tillsättningsmyndighetens beslut inte har samma räckvidd. Genom det förstnämnda beslutet bereds en sökande tillträde eller ej till ett uttagningsprov medan tillsättningsmyndighetens beslut är begränsat till en eventuell anställning av en sökande som klarat uttagningsprovet vid en viss institution. Det ska erinras om att – till skillnad från vad som verkar framgå av bland annat punkterna 62–72 i den överklagade domen, där personaldomstolen prövade ”tillsättningsmyndighetens behörighet att ta bort [FE] från reservlistan” - enligt fast rättspraxis grundad på principen om uttagningskommitténs oberoende ställning, saknar tillsättningsmyndigheten behörighet att ogiltigförklara eller ändra ett beslut som fattats av en uttagningskommitté (dom av den 20 februari 1992, parlamentet/Hanning, C-345/90 P, EU:C:1992:79, punkt 22, och dom av den 15 september 2005, Luxem/kommissionen, T-306/04, EU:T:2005:326, punkterna 22 och 24). FE ville emellertid bli rekryterad av kommissionen och i avsaknad av en för institutionerna gemensam metod som är allmänt tillämplig eller anvisningar från uttagningskommittén om en rimlig metod, kunde kommissionens tillsättningsmyndighet med fog tillämpa det beräkningssätt som generellt används internt i fråga om översättning.

107 Vad vidare gäller personaldomstolens precisering att det i förevarande fall specifikt gällde översättning av juridiska texter eller att kontrollera språklig och juridisk överensstämmelse i lagstiftningstexter (punkt 90 i den överklagade domen), gör tribunalen följande bedömning. FE har inte lämnat någon bevisning som visar att hon, med stöd av ett beräkningssätt som använder en annan ratio för antalet översatta sidor per dag – vilken används av Europeiska unionens domstol – hade kunnat uppfylla villkoret avseende tidigare yrkeserfarenhet om minst två år.

108 Tribunalen finner att det beräkningssätt som tillsättningsmyndigheten använt inte var orimligt och att FE inte visat att nämnda myndighet, om den använt ett annat beräkningssätt, hade kunnat komma fram till ett annat beslut. Tillämpningen av detta beräkningssätt kan därför inte anses uppenbart oriktig.

109 Argumentet att tillsättningsmyndigheten gjorde en uppenbart oriktig bedömning då den konstaterade att den praktik som FE gjort vid advokatbyrån W. i Bryssel hade varat i två månader i stället för tre kan inte godtas då det är verkningslöst. Även om tillsättningsmyndigheten skulle anses ha gjort ett sådant fel ändrar inte en sådan slutsats beslutet att FE inte uppfyllde tillträdesvillkoret till det aktuella uttagningsprovet.

110 Det saknas vidare även stöd för den andra invändningen som FE framfört i första instans avseende åsidosättande av likabehandlingsprincipen. FE har nämligen inte visat att hennes situation var annorlunda än den situation som gäller för översättare som arbetar för andra institutioner eller som översätter till andra språk än polska

111 I första instans gjorde FE även gällande att tillsättningsmyndigheten har åsidosatt meddelandet om uttagningsprov genom att tillämpa principen att hennes yrkeserfarenhet skulle motsvara heltidsarbete. I nämnda meddelande föreskrevs dessutom inte några krav beträffande sökandenas kompetens eller resultat och inte heller några normer likt dem som tillsättningsmyndigheten tillämpat. Dessa argument ska underkännas av de skäl som det redogjorts för i bland annat punkterna 29 och 86 ovan.

112 Vad gäller den fjärde grunden som åberopats i första instans, beträffande att det tillträdesvillkor avseende yrkeserfarenhet som angavs i meddelandet om uttagningsprov var rättsstridigt, har FE genom en invändning om rättegångshinder gjort gällande att nämnda tillträdesvillkor i meddelandet om uttagningsprov strider mot principen om likabehandling, eftersom det i andra meddelanden om uttagningsprov för rekrytering av juristlingvister inte föreskrivs något villkor av detta slag.

113 Kommissionen har yrkat att den fjärde grunden i första hand ska avvisas och i andra hand underkännas.

114 I punkt 112 i den överklagade domen slog personaldomstolen fast att eftersom talan har bifallits på den första grunden för ogiltigförklaring, avseende bristande behörighet hos tillsättningsmyndigheten, fanns det ingen anledning att pröva den fjärde grunden. Personaldomstolen angav vidare att [e]ftersom personaldomstolen med beaktande av de villkor som angavs i meddelandet om uttagningsprov beträffande behörighetsfördelningen mellan tillsättningsmyndigheten och uttagningskommittén ha[de] konstaterat att tillsättningsmyndigheten var bunden av uttagningskommitténs beslut att ge [FE] tillträde till uttagningsproven på grundval av villkoret avseende yrkeserfarenhet, eftersom detta beslut inte innehöll något uppenbart fel, ger eventuell rättsstridighet hos detta tillträdesvillkor därför inte upphov till någon ytterligare personlig skada för vilken [FE] kan erhålla ersättning”.

115 Enligt fast rättspraxis gäller att inom ramen för ett rekryteringsförfarande – som är ett komplicerat administrativt förfarande som består av en rad olika beslut – kan en sökande i ett uttagningsförfarande, när talan förs mot senare rättsakter åberopa felaktigheter i tidigare rättsakter som har nära samband med dem (se dom av den 11 augusti 1995, kommissionen/Noonan, C-448/93 P, EU:C:1995:264, punkt 17 och där angiven rättspraxis), och då i synnerhet åberopa att det meddelande om uttagningsprov med tillämpning av vilket den aktuella rättsakten har antagits är rättsstridigt (se, för ett liknande resonemang, dom av den 16 september 1993, Noonan/kommissionen, T-60/92, EU:T:1993:74, punkt 23, och dom av den 5 december 2012, BA/kommissionen, F-29/11, EU:F:2012:172, punkt 39).

116 Principen om likabehandling, som är tillämplig på det regelverk som gäller unionens personal, åsidosätts när två kategorier av personer, vilkas situation inte påtagligt skiljer sig åt vare sig i faktiskt eller rättsligt hänseende, behandlas olika och det inte föreligger sakliga skäl för en sådan skillnad i behandling. Lagstiftaren är skyldig att iaktta den allmänna principen om likabehandling vid antagandet av bestämmelser som är tillämpliga i bland annat unionens personalmål (se dom av den 13 oktober 2015, kommissionen/Verile och Gjergji, T-104/14 P, EU:T:2015:776, punkt 176 och där angiven rättspraxis).

117 Tribunalen erinrar härvid om att tillsättningsmyndigheten har ett stort utrymme för att fastställa tillträdesvillkoren till ett uttagningsprov utifrån vad som ligger i tjänstens intresse (se, för ett liknande resonemang, dom av den 15 november 2001, Van Huffel/kommissionen, T-142/00, EU:T:2001:268, punkt 52 och där angiven rättspraxis). Slutsatsen att det aktuella meddelandet om uttagningsprov åsidosätter likabehandlingsprincipen kan inte dras enbart av det faktum att vissa andra uttagningsprov

för rekrytering av juristlingvister, som anordats efter det uttagningsprov som är aktuellt i förevarande fall, inte har föreskrivit samma krav på minsta yrkeserfarenhet som det som är aktuellt i förevarande fall.

118 Vidare har FE inte visat att de sökande i det nu aktuella uttagningsprovet – med avseende på bland annat vad som ligger i tjänstens intresse – befann sig i samma faktiska och rättsliga situation som de sökande i andra uttagningsprov för rekrytering av juristlingvister som nämnts.

119 Det aktuella meddelandet om uttagningsprov strider följaktligen inte mot likabehandlingsprincipen.

120 Vad gäller skadeståndsyrkandet erinrar tribunalen om att när den skada som den sökande åberopar har sitt ursprung i antagandet av ett beslut mot vilket talan om ogiltigförklaring väckts leder ett beslut att ogilla yrkandet om ogiltigförklaring i princip till att skadeståndsyrkandet ogillas eftersom yrkandena är nära förbundna med varandra (dom av den 11 december 2013, Andres m.fl./ECB, F-15/10, EU:F:2013:194, punkt 420, och där angiven rättspraxis).

121 Tribunalen påpekar i förevarande fall att den skada som FE åberopar har sitt ursprung i den påstådda rättsstridigheten i tillsättningsmyndighetens omtvistade beslut och att yrkandet om ogiltigförklaring har ogillats. FE:s yrkande om skadestånd ska följaktligen också ogillas.

122 Av vad som anförts följer att talan i första instans ska ogillas i sin helhet.

Rättegångskostnader

123 Enligt artikel 211.2 i rättegångsreglerna ska tribunalen besluta om rättegångskostnaderna när överklagandet bifalls och den själv avgör saken. Enligt artikel 134.1 i rättegångsreglerna, som är tillämplig på mål om överklagande enligt artikel 211.1, ska tappande part förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna, om detta har yrkats. När en institution har överklagat ska denna enligt artikel 211.3 bära sina kostnader, såvida inte annat följer av artikel 135.2 i samma rättegångsregler.

124 I förevarande mål ska kommissionen och FE bära sina egna rättegångskostnader för överklagandet. FE har tappat målet i första instans i sin helhet och kommissionen har yrkat att FE ska förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna. Kommissionens yrkande ska därför bifallas.

Mot denna bakgrund beslutar

TRIBUNALEN (avdelningen för överklaganden)

följande:

1) Punkt 1, 2 och 4 i domslutet i den dom som Europeiska unionens personaldomstol (första avdelningen) meddelade den 6 oktober 2015 i målet FE/kommissionen (F-119/14) upphävs.

2) Den talan som FE väckt vid personaldomstolen i mål F-119/14 ogillas.

3) Vardera parten ska bära sina rättegångskostnader såvitt gäller överklagandet.

4) FE ska bära sina rättegångskostnader avseende förfarandet vid personaldomstolen samt ersätta de kostnader som uppkommit för Europeiska kommissionen.

Jaeger Prek Frimodt Nielsen

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 15 september 2017.

Underskrifter