På grundlag af disse præmisser

udtaler og bestemmer

DOMSTOLEN (tredje afdeling)

1. **Sagsøgte frifindes.**

2. **Sagsøgte betaler samtlige sagens omkostninger.**

Galmot Everling Kakouris

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 1. december 1983.

Justitssekretæren
efter bemyndigelse

H. A. Rühl
Ekspeditionssekretær

Y. Galmot
Formand for tredje afdeling

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT G. REISCHL FREMSAT DEN 20. OKTOBER 1983 [1]

Høje Domstol.

Sagsøgeren i den sag, som jeg i dag skal tage stilling til, har siden 16. april 1980 været ansat ved Kommissionen som oversætter med græsk som modersmål. Han var først midlertidigt ansat som oversætter i lønklasse LA 7/3 og blev efter at have deltaget i en intern udvælgelsesprøve baseret på kvalifikationsbeviser udnævnt til oversætter i den græske oversættelsesafdeling som tjenestemand på prøve i samme lønklasse med virkning fra 1. januar 1981.

I den følgende tid — ikke mindst efter at have læst den beslutning om kriterier for indplacering i lønklasse og på løntrin (herefter benævnt indplaceringskriterier), som generaldirektøren for personale og forvaltning i marts 1981 tilstillede perso-

1 — Oversat fra tysk.

nalet — kom sagsøgeren i tvivl om, hvorvidt han var rigtigt indplaceret. Den 9. juni 1981 anmodede han om, at hans indplacering blev gjort til genstand for fornyet overvejelse i betragtning af den af ham beståede eksamen på universitetsniveau samt hans faglige erfaring. I skrivelse af 3. november 1981 meddelte indplaceringsudvalget sagsøgeren, at det ikke så sig i stand til at ændre den først afgivne udtalelse vedrørende hans indplacering.

I skrivelse af 4. februar 1982 anmodede sagsøgeren generaldirektøren for personale og forvaltning om endnu engang at overveje hans sag under hensyntagen til de nævnte indplaceringskriterier. Den 27. maj 1982 meddelte generaldirektøren sagsøgeren, at han tilsluttede sig indplaceringsudvalgets udtalelse, hvorefter sagsøgeren ikke havde tilstrækkelig relevant faglig erfaring til at kunne gøre krav på indplacering i den øverste lønklasse i stillingsgruppen LA 7/LA 6. Sidstnævnte lønklasse forbeholdes de ansøgere, som kan dokumentere at have erfaring som oversætter på heltidsbasis. Uden derfor at tage sagsøgerens videreuddannelse efter afsluttet universitetsuddannelse i betragtning lagde udvalget til grund, at sagsøgerens »ikke direkte relevante« erfaring eller erfaring, som kan sidestilles med faglig erfaring, (»'périphérique' ou assimilée«) udgjorde fem år og otte måneder.

Sagsøgeren indbragte i medfør af tjenestemandsvedtægtens artikel 90 en klage over denne afgørelse, som udtrykkeligt blev afvist af ansættelsesmyndigheden ved beslutning af 1. oktober 1982, som blev meddelt sagsøgeren den 4. oktober 1982.

Herefter anlagde sagsøgeren den 28. december 1982 sag ved Domstolen med påstand om, at afvisningen af 1. oktober annulleres, samt at det statueres, at Kommissionen tilpligtes at omplacere sagsøgeren i overensstemmelse med kriterierne fastlagt i beslutning af 6. juni 1973.

Jeg skal i det følgende tage stilling til disse påstande.

1. Formaliteten

Også selv om Kommissionen ikke udtrykkeligt har rejst en formalitetsindsigelse, er der efter min opfattelse ikke tvivl om, at det må undersøges ex officio, om sagen kan admitteres. Sagen bør i hvert fald afvises, hvis den af sagsøgeren anfægtede afgørelse kun kan betragtes som en bekræftelse af tidligere afgørelser, om ikke kan anfægtes.

I denne sammenhæng er det af afgørende betydning, at sagsøgeren i virkeligheden ved at nedlægge påstand om omplacering med tilbagevirkende gyldighed vil opnå, at hans oprindelige indplacering i lønklasse LA 7, som ikke længere kan anfægtes, da klagefristen er udløbet, annulleres. Den anfægtede beslutning, hvorved Kommissionen afviste at tage sagsøgerens forvaltningsklage til følge, kan for så vidt betragtes som en bekræftelse af den oprindelige afgørelse, som ifølge Domstolens gældende praksis kun kan anfægtes selvstændigt, hvis der i mellemtiden er indtrådt nye omstændigheder, som f.eks. en ændring af retstilstanden eller de faktiske forhold. Kun i så fald er der nemlig mulighed for, at administrationen kan efterkomme en anmodning om at prøve en tidligere truffen afgørelse, og en retsakt udstedt på grundlag heraf kan ikke blot betragtes som en rent bekræftende foranstaltning.

Her har Domstolen navnlig i Williams-sagen [1] fremhævet, at den omstændighed, at en generel beslutning, som indfører nye indplaceringskriterier for nyansat personale og således indebærer en forskelsbehandling af tidligere ansatte tjenestemænd, giver disse en adgang til at kræve en fornyet prøvelse af deres ansættelsesforhold med henblik på en saglig tilpasning af deres indplacering, fordi den opståede nye omstændighed er af en sådan art, at den indholder et klagepunkt imod dem.

I den foreliggende sag er det imidlertid ubestridt, at de indplaceringskriterier fra januar 1973, som sagsøgeren har påberåbt sig, er blevet anvendt fra dette tidspunkt, men først i marts 1981 blev meddelt personalet i almindelighed. Sagsøgeren har heller ikke gjort gældende, at den anvendelse i praksis, som er sammenfattet i bilag II til beslutningen, er blevet ændret siden bekendtgørelsen af indplaceringskriterierne, men blot, at den offentliggørelse af beslutningen, som fandt sted efter hans oprindelige indplacering, må betragtes som en ny omstændighed, der danner udgangspunkt for en ny søgsmålsfrist.

Som det især fremgår af dommene i Asger Petersen-sagen [2] og Volker Blasig-sagen [3], kan den omstændighed, at det konstateres af den enkelte tjenestemand eller ved en offentliggørelse, at der findes gældende rent interne administrative direktiver, principielt ikke anses for en ny faktisk omstændighed, der bevirker, at søgsmålsfristen begynder at løbe på ny. Domstolen har især i Blasig-sagen lagt til grund, at interne direktiver, hvad enten de meddeles enkelte tjenestemænd eller offentliggøres generelt, såvel før som efter kun tjener til oplysning af de berørte tjenestemænd, men derimod ikke kan give personalet rettigheder. Følgelig udtalte Domstolen, at sagen måtte afvises, for så vidt der ikke forelå en ændring af retstilstanden og de faktiske forhold.

Det kan dog efter min opfattelse ikke bestrides, at der er indtrådt en væsentlig omstændighed, såfremt meddelelsen til personalet om indplaceringskriterier i den foreliggende sag førte til en ændring af kriteriernes retlige karakter, således at de rent interne foranstaltninger — således blev de betegnet af Domstolen i dommen af 2. december 1976 i Petersen-sagen — var blevet til *retsregler, hvorpå der kan støttes ret.* Ikke mindst må søgsmålet kunne antages til realitetsbehandling, for så vidt sagsøgeren har anført, at han først efter sin indplacering fik kendskab til indplaceringskriterierne og derved konstaterede, at andre ansøgere ved et fejlskøn blev bedre stillet end ham.

Da disse spørgsmål er snævert forbundet med sagens realitet — som bekendt anses et begrundet anbringende for tilstrækkeligt til, at sagen admitteres — finder jeg det hensigtsmæssigt straks at behandle realiteten.

2. Realiteten

Sagsøgeren har først og fremmest støttet sig på en tilsidesættelse af Kommissionens beslutning af 6. juni 1973 om indplaceringskriterier, navnlig artikel 3, hvorefter ansættelsesmyndigheden kan

1 — Dom af 6. 10. 1982 i sag 9/81 — Calvin E. Williams mod Revisionsretten for De europæiske Fællesskaber — Sml. 1982, s. 3301.

2 — Dom af 2. 12. 1976 i sag 102/75 — Asger Petersen mod Kommissionen for De europæiske Fællesskaber — Sml. 1976, s. 1777.

3 — Dom af 18. 6. 1981 i sag 173/80 — Volker Blasig mod Kommissionen for De europæiske Fællesskaber — Sml. 1981, s. 1649.

fravige princippet om, at tjenestemænd udnævnes i laveste lønklasse i laveste stillingsgruppe i deres kategori, og ansætte den udvalgte ansøger i lønklasse LA 6, såfremt han har mindst fem års faglig erfaring. Sagsøgeren har anført, at det af punkt 3, litra c), i bilag II til beslutningen, som vedrører anvendelsen i praksis, navnlig klart kan udledes, at der for stillingsgruppen LA 7/LA 6 ikke kan kræves særlig heltidserfaring som oversætter. Sagsøgeren kan dokumentere at have faglig erfaring, som skal medregnes, om ikke på elleve år og seks måneder, så dog i hvert fald på fem år. Som følge heraf er da også den anfægtede afvisning ifølge sagsøgeren ubegrundet.

Endelig har sagsøgeren som tredje søgsmålsgrund anført, at han i betragtning af sine kvalifikationsbeviser og faglige erfaring er blevet udsat for forskelsbehandling i forhold til kolleger, som uden at kunne dokumentere at have tilsvarende kvalifikationer ligeledes er blevet indplaceret i lønklasse LA 7.

Da disse søgsmålsgrunde rent sagligt er snævert forbundne, finder jeg det hensigtsmæssigt at behandle dem under ét.

a) Efter sagsøgtes opfattelse er søgsmålet ubegrundet, allerede fordi det ikke kan støttes på en tilsidesættelse af de rent interne kriterier, hvorimod sagsøgeren i alle tilfælde kunne have påberåbt sig en overtrædelse af tjenestemandsvedtægtens artikler 31 og 32. Det kan nemlig allerede af beslutningens udledes, at denne kun skal tjene som retningslinje for udøvelsen af de skønsbeføjelser, som ifølge de omhandlede artikler indføres ved indplacering af tjenestemænd, men derimod ikke skabe rettigheder. Under alle omstændigheder indeholder nævnte artikel 3 en skønsmargen, hvorfor der i hvert fald ikke på grundlag heraf kan gøres krav på en bestemt indplacering.

Der kan efter min opfattelse anføres en række grunde til støtte for, at den omhandlede beslutning således må anses for et rent internt administrativt direktiv. Allerede formen viser, at der er tale om en »beslutning« udstedt af Kommissionen, i hvis præambel der anføres en række af tjenestemandsvedtægtens bestemmelser, men dog ikke vedtægtens artikel 110, som vedrører den procedure, der skal følges ved udstedelse af almindelige gennemførelsesbestemmelser.

Udtrykket »de almindelige gennemførelsesbestemmelser« i artikel 110 vedrører som allerede fastslået af Domstolen i Willame-dommen [1] først og fremmest de gennemførelsesforanstaltninger, der udtrykkeligt er foreskrevet i visse særlige bestemmelser i vedtægten. Da vedtægtens artikler 31 og 32 ikke kan betegnes som sådanne særlige bestemmelser, kan indplaceringskriterierne derfor heller ikke anses for sådanne i vedtægten foreskrevne gennemførelsesforanstaltninger, men principielt kun som et internt administrativt direktiv, som fører til et bundet skøn, som udelukker enhver vilkårlighed.

Domstolen har i overensstemmelse hermed fastslået i nævnte dom, i sagen Asger Petersen, at indplaceringskriterierne »... alene havde til formål at lette de valg, som ansættelsesmyndigheden havde til opgave at træffe efter forslag fra komiteen«. Domstolen udtalte videre, at »... disse kriterier og nedsættelsen af

1 — Dom af 8. 7. 1965 i sag 110/63 — Alfred Willame mod Kommissionen for EAEF — Sml. 1965-1968, s. 107.

indplaceringskomiteen [var] af ren intern karakter til fremme af de mange valg og beslutninger, som skulle træffes inden for en relativ kort periode, og ikke kunne give de pågældende nogen som helst rettigheder eller forventninger«.

b) Herefter skal det yderligere kun undersøges, om dette rent interne direktiv, som i 1981 blev bragt til personalets kundskab som bilag til en meddelelse underskrevet af generaldirektøren for administration, har ændret retlig karakter som følge af denne offentliggørelse. Allerede den omstændighed, at den procedure, som er foreskrevet i vedtægtens artikel 110, ikke er fulgt, taler imidlertid imod en sådan formodning. Som det fremgår af den omhandlede meddelelse, var formålet med bekendtgørelsen derimod at informere personalet om retningslinjerne for indplaceringen og anvendelsen heraf i praksis samt om sammensætningen af indplaceringsudvalget. Formålet hermed var at sikre, »at der uanset nationalitet gælder ensartede regler for indplacering af nyansatte, og at der er sammenhæng mellem disse og reglerne for det senere karriereforløb«.

Endelig har Domstolen også gentagne gange fastslået, at offentliggørelsen af interne direktiver ikke uden videre bevirker, at de kan betragtes som retsregler. I Geeraerd-sagen [1], hvori sagsøgeren havde påberåbt sig overtrædelse af en beslutning om generelle gennemførelsesbestemmelser vedrørende forfremmelsesproceduren inden for stillingsgruppen for tjenestemænd, offentliggjort i »Meddelelser fra Administrationen«, fastslog Domstolen eksempelvis, at beslutningen »... ikke [udgør] en i tjenestemandsvedtægten foreskrevet gennemførelsesbestemmelse, men en intern foranstaltning, som Kommissionen frivilligt har indført, og som derfor ikke kan tillægges en streng retlig karakter«. I ovennævnte Blasig-sag kendte Domstolen for ret, at en »vejledning i bedømmelse« indeholdt anvisninger for de overordnede, som udarbejder bedømmelser. Vejledningen blev offentliggjort for at gøre de pågældende tjenestemænd bekendt med de kriterier, som anvendes, uden at give de ansatte nogen ret til efter udnævnelse i en bestemt lønklasse at blive indplaceret i en højere lønklasse uden om den normale forfremmelsesprocedure.

Når henses til denne domspraksis, kan det herefter i den foreliggende sag antages, at indplaceringskriterierne også efter bekendtgørelsen over for personalet i 1981 fortsat måtte anses som et rent internt direktiv, der kun havde til formål at konkretisere det skøn, som bl.a. i vedtægtens artikler 31 og 32 tillægges ansættelsesmyndigheden, og alene indebar, at dette skøn blev bundet. Selv om sådanne interne direktiver — som fastslået af Domstolen i bl.a. Raymond Louwage-sagen [2] — heller ikke kan betegnes som retsregler, som administrationen i alle tilfælde skal overholde,

1 — Dom af 4. 12. 1980 i sag 782/79 — Maurice Geeraerd mod Kommissionen for De europæiske Fællesskaber — Sml. 1980, s. 3651.

2 — Dom af 30. 1. 1974 i sag 148/73 — Raymond Louwage og Marie-Thérèse Moriame, gift Louwage, mod Kommissionen for De europæiske Fællesskaber — Sml. 1974, s. 81.

indeholder de dog retningslinjer for administrationens praksis, som denne ikke kan tilsidesætte uden begrundelse, idet princippet om ligebehandling ellers ville blive krænket. De berørte har for så vidt krav på, at det udøvede skøn ikke er behæftet med mangler.

Da Domstolen imidlertid alene kan efterprøve, om en forvaltningsafgørelse er lovlig, men derimod ikke om den er hensigtsmæssig, skal jeg i det følgende kun behandle spørgsmålet, om ansættelsesmyndigheden har gjort sig skyld i et fejlskøn ved selve indplaceringen af sagsøgeren eller ved at indplacere ham i en højere lønklasse.

c) I henhold til tjenestemandsvedtægtens artikel 31, stk. 1, ansættes tjenestemænd i kategori A i den laveste lønklasse i deres kategori. Artiklens stk. 2 indeholder en undtagelse fra denne regel, idet den bemyndiger ansættelsesmyndigheden inden for de deri nævnte grænser, som dog ikke er relevante i den foreliggende sag, til at foretage udnævnelse i højere lønklasser end kategoriens laveste. Ganske vist skal ansættelsesmyndigheden, som fastslået af Domstolen i Kurrer-sagen [1], udøve de ifølge denne bestemmelse tildelte beføjelser i overensstemmelse med de krav vedrørende begrebet »stillingsgruppe«, som indeholdes i vedtægtens artikel 5 og bilag I. Begrebet »stillingsgruppe« ville nemlig, som understreget af Domstolen i nævnte dom, miste enhver retlig betydning, hvis ansættelsesmyndigheden i nævnte tilfælde kunne benytte sig af samme frie skøn, som den kan udøve, for så vidt angår de øvrige lønklasser. Ansættelse i den øverste lønklasse i en stillingsgruppe via en almindelig udvælgelsesprøve, fastslog Domstolen videre, er derfor undtagelsesvis mulig »når anvendelse af artikel 31, stk. 2, er berettiget under hensyn til tjenestens specielle behov, som kræver ansættelse af en særligt kvalificeret tjenestemand.«

Når henses til det anførte, kan der ikke rejses indvendinger imod, at sagsøgte i artikel 3 i beslutningen om indplaceringskriterier, som vedrører ansættelse i højeste lønklasse i en stillingsgruppe, har gjort muligheden for undtagelsesvis at foretage indplacering i øverste lønklasse betinget af varigheden af en vis faglig erfaring. Det fremgår desuden også af det anførte — for at gå ind på endnu et af sagsøgerens argumenter — at der heller ikke af den forskellige udformning af artikel 2 i beslutningen om indplaceringskriterier, som vedrører ansættelse i andre stillingsgrupper end de laveste, kan udledes noget til støtte for en fortolkning af artikel 3.

d) For så vidt angår herefter sagsøgerens anbringende om, at ansættelsesmyndigheden i hans tilfælde har anvendt de omhandlede kriterier, navnlig kriterierne i artikel 3, forkert, idet han trods udtrykkeligt anerkendt faglig erfaring på fem år og otte måneder ikke blev indplaceret i lønklasse LA 6, skal først anføres, at ansættelsesmyndigheden ifølge artikel 3, såfremt der foreligger den påkrævede faglige erfaring, for så vidt også skal udøve et skøn, idet artiklen bestemmer, at »som undtagelse ... *kan* ansættelsesmyndigheden i særtilfælde og under hensyntagen til nødvendigheden af at foretage ansættelser ansætte ...«. Her kan det i modsætning til den af sagsø-

1 — Dom af 28. 3. 1968 i sag 33/67 — Dietrich Kurrer mod Rådet for De europæiske Fællesskaber — Sml. 1965-1968, s. 473; org. ref. Recueil 1968, s. 189.

geren subsidiært fremførte opfattelse ikke være afgørende, om nødvendigheden af at foretage ansættelser var til hinder for indplacering i højeste lønklasse, men det påhviler derimod Kommissionen at vurdere, om særlige tjenstlige behov kan begrunde, at princippet om indplacering fraviges.

Hvis jeg har forstået det rigtigt, har sagsøgeren imidlertid ikke gjort gældende, at sagsøgte for så vidt har gjort sig skyldig i et fejlskøn, men har i virkeligheden anfægtet den vurdering af hans faglige erfaring, som danner grundlaget for det skøn, som skal udøves ifølge artikel 3. For så vidt angår det kriterium, der skal lægges til grund for vurderingen, henviser artikel 3 udtrykkeligt til artikel 2, der bestemmer således:

»Den faglige erfaring vurderes under hensyntagen til den stilling, der skal besættes, og til ansøgerens beskæftigelse forud for ansættelsen«.

Vedrørende stillingsgruppe LA 7/LA 6 indeholder punkt 3, litra c), i bilag II yderligere følgende bestemmelse:

»Erfaring, der er relevant for arbejdet, godskrives 100 %, såfremt den er erhvervet i kategori A (erfaring som oversætter, økonom, jurist osv.)«.

Efter sagsøgerens opfattelse burde han for sine studier i udlandet samt for sin beskæftigelse inden for nationaløkonomi, forvaltning og sociologi, som krævede anvendelse af fremmedsprog, godskrives faglig erfaring på mindst fem år, jfr. artikel 3.

Sagsøgte har heroverfor anført, at det altid har været almindelig praksis at anvende disse bestemmelser således, at det kun er beskæftigelse som *oversætter på heltidsbasis,* der kan godskrives som relevant faglig erfaring for oversættere, der ansættes til at oversætte tekster af generel art.

Hertil skal for det første bemærkes, at der ved en vurdering af, om et skøn er retmæssigt udøvet, skal lægges mindre vægt på eventuelle fortolkningsmuligheder af interne bestemmelser end på den måde, hvorpå skønsbeføjelserne rent faktisk er udøvet. Ud fra de almindelige principper om ligebehandling, retssikkerhed og beskyttelse af den berettigede forventning kan det ganske vist være tvivlsomt, om en myndighed i sin almindelige praksis kan fravige offentliggjorte interne administrative direktiver, der — som det var tilfældet i ovennævnte Louwage-sag — er klare og entydige og kun giver mulighed for én fortolkning. I den foreliggende sag kan der ganske vist ikke herske tvivl om, at hvad angår den faglige erfaring, er de relevante bestemmelser i beslutningen om indplaceringskriterier på ingen måde klare og entydige, men giver under alle omstændigheder administrationen en vis skønsmargen. Ved fastsættelse af den faglige erfaring, som kan medregnes, skal ansøgerens beskæftigelse før ansættelsen nemlig vurderes — i den franske tekst »appréciée« — under hensyntagen til den stilling, der skal besættes. Det påhviler altså ansættelsesmyndigheden at afgøre, i hvilket omfang ansøgerens tidligere erfaring kan anses for relevant for den fremtidige beskæftigelse, og derfor kan medregnes som faglig erfaring. Den omstændighed, at der i særtilfælde består en mulighed for ansættelse i øverste lønklasse i laveste stillingsgruppe, når særlige bestemte tjenstlige krav nødven-

diggør ansættelse af en særligt kvalificeret tjenestemand, retfærdiggør anvendelsen af strenge kriterier. For så vidt adskiller de kriterier, der skal lægges til grund ved en sådan indplacering, sig også principielt fra dem, der gælder ved nyansættelse, idet det ved ansættelse af ansøgere til almindeligt oversættelsesarbejde er vigtigt, at det størst mulige erfaringsområde dækkes, mens der ved indplacering i særtilfælde skal tages hensyn til, at det er nødvendigt at ansætte særligt kvalificerede tjenestemænd.

Det følger videre heraf, at det heller ikke af den omstændighed, at sagsøgeren ved en anden udvælgelsesprøve vedrørende ansættelse af overordnet administrativt personale i lønklasse A 5 fik anerkendt syv års faglig erfaring, kan udledes, at ansættelsesmyndigheden i det foreliggende tilfælde burde have anerkendt fem års faglig erfaring.

Selv om man også må give sagsøgeren medhold i, at der hverken i tjenestemandsvedtægtens artikel 31 eller i beslutningen om indplaceringskriterier udtrykkeligt er tale om særlig eller bestemt faglig erfaring, følger det i hvert fald af en samlet systematisk og formålsbestemt vurdering af disse bestemmelser, at Kommissionen ikke har overskredet den tildelte skønsmargen, selv om det har været almindelig praksis, at der kun kan godskrives oversættere af almindelige tekster faglig erfaring, såfremt de kan dokumentere at have fem års erfaring som oversætter på heltidsbasis. I denne forbindelse skal nævnes, at det bestemmes i tjenestemandsvedtægtens artikel 32, 2. pkt., at ansættelsesmyndigheden, for så vidt angår anciennitet, under hensyn til den enkeltes uddannelse og særlige faglige erfaringer kan fravige det normale indplaceringsprincip. Derfor må det så meget mere anerkendes, at der også i henhold til tjenestemandsvedtægtens artikel 31, stk. 2, der giver mulighed for at fravige princippet om indplacering i laveste lønklasse, kan stilles krav om særlig faglig erfaring.

Det forhold, at der i artikel 3 i beslutningen om indplaceringskriterier foreskrives en faglig erfaring af en varighed af mindst fem år for lønklasse LA 6, mens der for lønklasse A 6 kræves mindst otte års faglig erfaring, kan ligeledes anføres til støtte for, at den af Kommissionen anvendte restriktive forvaltningspraksis er lovlig. Denne differentiering er nemlig kun sagligt berettiget, hvis man anser det oversættelsesarbejde, som skal udføres af LA-tjenestegruppen, for et særligt arbejdsområde, som adskiller sig væsentligt fra andre forvaltningsområder. Hvis denne forudsætning accepteres, er det i det mindste heller ikke usagligt, at man for en almindelig oversætter, der principielt skal arbejde med forskellige sagsområder, kun betragter erfaring som oversætter på heltidsbasis som relevant faglig erfaring, der kan retfærdiggøre, at princippet om indplacering fraviges. Hvis man ser bort fra det sagen uvedkommende spørgsmål, om en sådan praksis er hensigtsmæssig, har en sådan fremgangsmåde, som med rette fremhævet af Kommissionen, i alt fald den fordel, at den sikrer en praktisk mulig, objektiv ligebehandling af alle almindelige oversættere.

e) Endelig er det heller ikke, som anført af sagsøgeren, muligt at udlede af bilag II til beslutningen om indplace-

ringskriterier, at ansættelsesmyndigheden er forpligtet til at anerkende enhver beskæftigelse, som kræver anvendelse af fremmedsprog i kategori A, som relevant faglig erfaring, der kan godskrives en almindelig oversætter. I bilag II, som kun indeholder en sammenfatning af indplaceringsudvalgets hidtidige praksis, gentages nemlig endnu engang under punkt 1 princippet om, at den faglige erfaring vurderes på grundlag af den definition af faglig erfaring, som ifølge artikel 2 i beslutningen om indplaceringskriterier kan medregnes. I lyset af denne definition vil den, efter min mening, noget uheldigt affattede tekst under punkt 3, litra c), uden at grundprincippet fraviges, kun betyde, at også relevant erfaring som økonom eller jurist osv. kan tages i betragtning som faglig erfaring inden for rammerne af stillingsgruppen LA 7/LA 6, såfremt en sådan erfaring er særlig relevant for den stilling inden for den sproglige tjeneste, som skal besættes, og der kræves specialviden. Som det allerede er blevet oplyst, har der hidtil ved Kommissionen kun været stillet krav om en sådan specialisering til oversættere af juridiske tekster.

f) Hvis ansættelsesmyndighedens praksis imidlertid ikke kan anfægtes, må det af sagsøgeren yderligere fremførte anbringende om, at afvisningen af hans ansøgning om omplacering støttes på en usaglig begrundelse, ligeledes anses for ubegrundet.

g) Da sagsøgeren ikke kan dokumentere, at han ifølge sagsøgtes hidtidige administrative praksis har relevant faglig erfaring som oversætter, skal det til slut vedrørende den tredje søgsmålsgrund om tilsidesættelse af princippet om forbud mod forskelsbehandling fastslås, at sagsøgte ikke har tilsidesat ligebehandlingsprincippet, for så vidt sagsøgte ikke indplacerede sagsøgeren bedre end hans kolleger, som heller ikke kunne dokumentere at have relevant faglig erfaring.

h) Det kan herefter fastslås, at sagsøgerens videre påstand om, at sagsøgte tilpligtes at omplacere ham i overensstemmelse med de nye kriterier — hvortil sagsøgte automatisk ville være forpligtet, såfremt sagsøgeren havde fået medhold — er genstandsløs.

3. Jeg skal derfor foreslå, at sagsøgte, såfremt sagen da ikke afvises — det forhold, at ansættelsesmyndigheden på ny har behandlet sagsøgerens klage, taler imod en afvisning — i det mindste frifindes, og at det statueres, at hver part i henhold til procesreglementets artikel 70 bærer sine omkostninger.