Rättsfallssamlingen

DOM AV EUROPEISKA UNIONENS PERSONALDOMSTOL

(första avdelningen)

den 6 oktober 2015*

”Personalmål — Rekrytering — Allmänt uttagningsprov — Upptagande på reservlistan — Tillsättningsmyndighetens beslut att inte anställa en godkänd sökande — Uttagningskommitténs respektive tillsättningsmyndighetens behörighet — Villkor för tillträde till uttagningsprovet — Minsta krav på yrkeserfarenhet — Beräkningssätt — Uppenbart oriktig bedömning från uttagningskommitténs sida — Föreligger inte — Förlust av chansen att bli anställd — Skadestånd”

I mål F-119/14,

angående en talan enligt artikel 270 FEUF, vilken är tillämplig på Euratomfördraget enligt dess artikel 106a,

FE, Luxemburg (Luxemburg), företrädd av advokaterna L. Levi och A. Blot,

sökande,

mot

Europeiska kommissionen, företrädd av J. Currall och G. Gattinara, båda i egenskap av ombud,

svarande,

meddelar

PERSONALDOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av ordföranden R. Barents samt domarna E. Perillo (referent) och J. Svenningsen,

justitiesekreterare: handläggaren P. Cullen,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 11 juni 2015,

följande

Dom

1 FE har, genom ansökan som inkom till personaldomstolens kansli den 24 oktober 2014, väckt talan i förevarande mål med yrkande om ogiltigförklaring av det beslut som fattades av Europeiska kommissionens tillsättningsmyndighet (nedan kallad tillsättningsmyndigheten) den 17 december 2013

* Rättegångsspråk: franska.

att inte anställa henne vid generaldirektoratet (GD) för rättsliga frågor utifrån reservlistan från uttagningsprovet EPSO/AD/42/05 och om ersättning för den ekonomiska och ideella skada som hon påstår sig ha lidit till följd av detta beslut.

Tillämpliga bestämmelser

2 Beträffande anställning av tjänstemän föreskrivs följande i artikel 5.3 i tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen, i den lydelse som var i kraft vid tidpunkten för omständigheterna i förevarande mål (nedan kallade tjänsteföreskrifterna):

”För anställning skall minst följande krävas:

…

c) För tjänstegrupp[en för administratörer], lönegraderna 7–16,

i) intyg om avslutad minst fyraårig universitetsutbildning (där fyra år motsvarar normal studietakt), eller

ii) intyg om avslutad universitetsutbildning som med normal studietakt kräver minst tre år, plus minst ett års lämplig yrkeserfarenhet, eller

iii) när det ligger i tjänstens intresse, motsvarande yrkesutbildning.”

3 Artikel 28 i tjänsteföreskrifterna har följande lydelse:

”En tjänsteman får tillsättas endast om han

a) är medborgare i en av unionens medlemsstater, om inte undantag beviljats av tillsättningsmyndigheten, och åtnjuter fulla medborgerliga rättigheter,

b) har fullgjort alla skyldigheter enligt gällande värnpliktslagstiftning,

c) uppfyller de skötsamhetskrav som ställs för tjänsteutövningen,

d) om inte annat följer av artikel 29.2 [i tjänsteföreskrifterna], har genomgått det uttagningsförfarande som bygger antingen på meriter eller prov eller bådadera i enlighet med bilaga III [i tjänsteföreskrifterna],

e) uppfyller kraven på fysisk lämplighet för tjänsteutövningen, och

f) kan styrka att han har fördjupade kunskaper i ett av unionens språk och sådana tillfredsställande kunskaper i ett annat av unionens språk som krävs för att kunna utföra arbetsuppgifterna.”

4 I artikel 30 i tjänsteföreskrifterna föreskrivs följande:

”För varje uttagningsprov skall en uttagningskommitté utses av tillsättningsmyndigheten. Denna kommitté skall utarbeta en förteckning över godkända sökande.

Tillsättningsmyndigheten skall besluta om vilka av de sökande som skall tillsättas på de lediga tjänsterna.”

5 Artikel 4 i bilaga III till tjänsteföreskrifterna har följande lydelse:

”Tillsättningsmyndigheten skall upprätta en förteckning över de sökande som uppfyller villkoren i artikel 28 a, b och c i tjänsteföreskrifterna och överlämna den tillsammans med de sökandes handlingar till uttagningskommitténs ordförande.”

6 I artikel 5 i bilaga III till tjänsteföreskrifterna anges följande:

”Efter att ha gått igenom dessa handlingar skall uttagningskommittén upprätta en förteckning över de sökande som uppfyller kraven i meddelandet om uttagningsproven.

Om uttagningen bygger på prov skall samtliga sökande på förteckningen kallas till prov.

…”

7 I avdelning A.II i meddelandet om uttagningsprov EPSO/AD/42/05 (se nedan punkt 8) angavs följande vad gäller den yrkesprofil som krävdes och de båda första villkoren för tillträde till provet:

”Uttagningsprovet är öppet för sökande som … uppfyller följande villkor:

1. Utbildningsbevis Kandydaci muszą legitymować się dyplomem ukończenia wyższych studiów prawniczych w Polsce. [Sökandena måste ha en polsk juristexamen.]

2. Yrkeserfarenhet Det krävs minst två års yrkeserfarenhet efter avslutad universitetsutbildning [enligt punkt 1].”

Bakgrund till tvisten

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, s. 3) (nedan kallat meddelandet om uttagningsprov). Sista anmälningsdag var den 11 januari 2006.

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 Sökanden 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 Sökanden 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 sökanden till en intervju den 28 maj 2013 av GD Rättsliga frågor avseende eventuell anställning på en tjänst som administratör vid nämnda generaldirektorat. Med avseende på denna anställning meddelade GD Personal och säkerhet (nedan kallat GD Personal) sökanden, genom e-postmeddelande av den 24 maj 2013 adresserat till henne med kopia till GD Rättsliga frågor, att eftersom hon för närvarande var tillfälligt anställd vid domstolen ”[var] en läkarundersökning [före anställningen] inte nödvändig, eftersom [GD Personal], om [hon] anställ[des] av kommissionen, [skulle] begära överföring av uppgifterna om [hennes] hälsomässiga lämplighet”.

14 I juni 2013 underrättades sökanden 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.

15 Av handlingarna i målet framgår att den behöriga avdelningen vid kommissionen i juni 2013 även hade underrättat sökanden om att ”[e]ftersom kommissionen inte deltog i anordnandet av uttagningsprovet … och den reservlista från provet som [sökanden] [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 sökanden 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 sökanden 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 sökanden 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 sökanden 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 sökanden 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 sökanden angett i sin ansökan. I det angripna beslutet angavs även att vad gällde verksamheten som ”frilans för

[domstolen]” hade längden av sökandens 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 sökanden ett klagomål mot det angripna beslutet. Klagomålet avslogs genom tillsättningsmyndighetens beslut av den 14 juli 2014 (nedan kallat beslutet att avslå klagomålet).

Parternas yrkanden

21 Sökanden har yrkat att personaldomstolen ska

— ogiltigförklara det angripna beslutet,

— ogiltigförklara beslutet att avslå klagomålet, och

— förplikta kommissionen att betala 26 132,85 euro, jämte dröjsmålsränta, och avgifter till pensionssystemet från och med september 2013 samt att betala en symbolisk summa på en euro för den ideella skada hon orsakats,

— förplikta kommissionen att ersätta rättegångskostnaderna.

22 Kommissionen har yrkat att personaldomstolen ska

— ogilla talan då den i vissa delar inte kan tas upp till sakprövning och i övriga delar är ogrundad, och

— förplikta sökanden att ersätta rättegångskostnaderna.

Rättslig bedömning

1. *Föremålet för talan*

23 Enligt fast rättspraxis leder yrkanden om ogiltigförklaring som formellt riktas mot ett beslut om avslag på ett klagomål, för det fall att beslutet saknar självständigt innehåll, till att den rättsakt som är föremål för klagomålet ska prövas av personaldomstolen (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 januari 1989, Vainker/parlamentet, 293/87, EU:C:1989:8, punkt 8).

24 Beslutet att avslå klagomålet fastställer i förevarande fall det angripna beslutet. Yrkandet om ogiltigförklaring av beslutet att avslå klagomålet saknar följaktligen självständigt innehåll, och det ska anses att yrkandet formellt avser det angripna beslutet, såsom det har preciserats genom beslutet att avslå klagomålet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 10 juni 2004, Eveillard/kommissionen, T-258/01, EU:T:2004:177, punkt 32).

2. *Yrkandet om ogiltigförklaring av det angripna beslutet*

25 Till stöd för sitt yrkande om ogiltigförklaring har sökanden anfört följande fyra grunder:

— Den första grunden avser bristande behörighet hos tillsättningsmyndigheten.

— Genom den andra grunden, som har anförts i andra hand, har det gjorts gällande att tillsättningsmyndigheten gjort sig skyldig till en uppenbart oriktig bedömning samt åsidosatt meddelandet om uttagningsprov och principerna om rättssäkerhet och likabehandling.

— Den tredje grunden avser åsidosättande av principen om god förvaltningssed och omsorgsplikten samt underlåtenhet att iaktta en skälig tidsfrist.

— Genom den fjärde grunden har det gjorts gällande att kravet på yrkeserfarenhet för tillträde till uttagningsprovet är rättsstridigt.

Den första grunden: Bristande behörighet hos tillsättningsmyndigheten

Parternas argument

26 Enligt sökanden överskred tillsättningsmyndigheten gränserna för sin behörighet att kontrollera uttagningskommitténs beslut, såsom dessa har fastställts i rättspraxis, eftersom det i förevarande fall inte finns något som visar att uttagningskommitténs beslut att låta henne delta i uttagningsproven för att därefter uppta henne på reservlistan innebar en uppenbart oriktig bedömning.

27 Sökanden har för det första gjort gällande att det i meddelandet om uttagningsprov inte angavs huruvida kravet på minst två års yrkeserfarenhet avsåg heltids- eller deltidsarbete.

28 När det för det andra gäller det arbete hon utfört som juristlingvist för domstolen framgår det tydligt av de handlingar som hon hade bifogat sin ansökan att det rörde sig om frilansarbete och att hon samtidigt studerade. Det finns dessutom ingen regel som säger att det totala antalet översatta sidor ska delas med en daglig norm i syfte att fastställa vad yrkeserfarenheten motsvarar i heltidsarbete.

29 När det för det tredje gäller praktiken vid advokatbyrån W. hindrade inget att uttagningskommittén jämförde de uppgifter som sökanden lämnat i sin ansökan med de styrkande handlingar som hon hade bifogat den, och det finns därför inget skäl att anse att uttagningskommittén vilseleddes av det sätt på vilket yrkeserfarenhetens längd hade presenterats i ansökan.

30 Tillsättningsmyndigheten, som inte vet vilken metod eller vilka beräkningsregler uttagningskommittén tillämpade för att utvärdera längden av sökandens yrkeserfarenhet, kan följaktligen inte utan att åsidosätta rättssäkerhetsprincipen och principen om berättigade förväntningar, vilka ska kännetecknа systemet för val av tjänstemän till Europeiska unionens institutioner, motivera att den gjorde en ny prövning av huruvida hennes ansökan kunde godtas.

31 Kommissionen å sin sida har för det första erinrat om att när det i ett meddelande om uttagningsprov ställs ett minsta krav på yrkeserfarenhet, ska detta krav enligt rättspraxis förstås så, att det avser heltidsarbete under en period av den angivna längden, eller deltidsarbete under en period som omräknat till heltidsarbete motsvarar heltidsarbete under en period av den angivna längden.

32 Med beaktande av ordalydelsen i meddelandet om uttagningsprov och den omständigheten att sökandens verksamhet som ”frilansöversättare” för domstolen inte kan likställas med heltidsarbete, eftersom hon hade fullständig frihet att styra sin arbetstid och till och med studerade parallellt, borde uttagningskommittén ha ”räknat om” denna yrkeserfarenhet till heltidsarbete.

33 Den omständigheten att sökandens namn finns med på reservlistan från uttagningsprovet visar enligt kommissionen att uttagningskommittén gjorde sig skyldig till en uppenbart oriktig bedömning när den fastställde längden av sökandens yrkeserfarenhet som ”frilansöversättare” för domstolen genom att grunda sig på de datum för verksamhetens inledande och avslutande som angetts i ansökan, utan att

bry sig om att det inte rörde sig om ett heltidsarbete, utan att inse att verksamheten var av frilanskaraktär och slutligen utan att tillämpa en viss metod för att beräkna vad yrkeserfarenheten motsvarade i heltidsarbete.

34 Kommissionen anser för det andra att uttagningskommittén inte utan att göra sig skyldig till en uppenbart oriktig bedömning kunde anse att praktiken hos advokatbyrån W. motsvarade tre månaders yrkeserfarenhet, såsom sökanden hade angett i ansökan, eftersom det enda styrkande underlag som kommittén hade tillgång till, det vill säga det praktikintyg som var bifogat ansökan, endast innehöll ett fyrtiotal praktikdagar fördelade över perioden från maj till september 2005.

35 Uttagningskommittén, vars vaksamhet borde ha väckts av de handlingar som var bifogade ansökan, gjorde sig skyldig till flera uppenbart oriktiga bedömningar genom att anse att sökanden uppfyllde kravet på yrkeserfarenhet för tillträde till uttagningsprovet. Tillsättningsmyndigheten var under dessa omständigheter skyldig att underlåta att efterkomma uttagningskommitténs beslut att föra upp sökanden på reservlistan och kunde inte göra annat än vägra att anställa henne. Den första grunden för talan bör således underkännas.

Personaldomstolens bedömning

36 Sökandens grund avseende bristande behörighet rör huvudsakligen frågan om villkoren för utövande och den rättsliga räckvidden av tillsättningsmyndighetens behörighet att kontrollera de beslut som uttagningskommittén fattar inom ramen för sin egen behörighet.

37 Med hänsyn till det stora antalet olika argument som sökanden och kommissionen har anfört i detta hänseende är det lämpligt att dela in bedömningen av den första grunden i fem separata delar, som dock har ett nära samband med varandra, det vill säga: en första del som avser behörighetsfördelningen mellan tillsättningsmyndigheten och uttagningskommittén, en andra del avseende huruvida den yrkeserfarenhet som krävdes enligt meddelandet om uttagningsprov avsåg heltid eller deltid, en tredje del som avser sättet att bedöma huruvida kravet på minst två års yrkeserfarenhet var uppfyllt, en fjärde del avseende räckvidden av tillsättningsmyndighetens behörighet att utesluta en godkänd sökande från reservlistan och, slutligen, en femte del som avser huruvida uttagningskommittén eventuellt gjorde sig skyldig till en uppenbart oriktig bedömning vid fastställandet av längden av sökandens yrkeserfarenhet.

38 Till följd av ovanstående bedömning kommer talan att bifallas såvitt avser den första grunden, eftersom tillsättningsmyndigheten genom att i anställningsskedet besluta att utesluta sökanden från reservlistan med hänvisning till ett tillträdesvillkor som inte angetts i meddelandet om uttagningsprov överskred gränserna för sin behörighet, vilka hade angetts i meddelandet om uttagningsprov och vilka uttagningskommittén för sin del vederbörligen hade iakttagit.

– Behörighetsfördelningen mellan tillsättningsmyndigheten och uttagningskommittén

39 När det gäller unionsinstitutionernas rekrytering av personal genom anordnande av uttagningsprov har unionsdomstolen upprepade gånger konstaterat att tillsättningsmyndigheten, på grund av principen om uttagningskommitténs oberoende vid utövandet av sin egen behörighet, inte är behörig att ogiltigförklara eller ändra ett beslut som uttagningskommittén har fattat inom ramen för sin behörighet, vilken fastställs bland annat i artikel 30 i tjänsteföreskrifterna och i artikel 5 i bilaga III till dessa (se dom av den 20 februari 1992, parlamentet/Hanning, C-345/90 P, EU:C:1992:79, punkt 22, och beslut av den 10 juli 2014, Mészáros/kommissionen, F-22/13, EU:F:2014:189, punkt 48).

40 Eftersom tillsättningsmyndigheten inte får fatta rättsstridiga beslut, kan den emellertid inte vara bunden av en uttagningskommittés beslut vars rättsstridighet kan få återverkningar på tillsättningsmyndighetens egna förvaltningsbeslut (se, för ett liknande resonemang, dom av den

20 februari 1992, parlamentet/Hanning, C-345/90 P, EU:C:1992:79, punkt 22). Innan tillsättningsmyndigheten tillsätter en tjänsteman är den därför skyldig att kontrollera att vederbörande uppfyller villkoren i tjänsteföreskrifterna, så att anställningen kan ske lagenligt, eftersom beslutet om anställning annars kan vara ogiltigt. När det till exempel är uppenbart att uttagningskommitténs beslut att låta en sökande delta i uttagningsproven är rättsstridigt, eftersom det är behäftat med ett uppenbart fel, ska tillsättningsmyndigheten – sedan den från uttagningskommittén har mottagit den reservlista vari namnet på den sökande, som har klarat proven och är godkänd anges – vägra att tillsätta personen i fråga (se, för ett liknande resonemang, dom av den 23 oktober 1986, Schwiering/revisionsrätten, 142/85, EU:C:1986:405, punkterna 19 och 20, och dom av den 23 oktober 2012, Eklund/kommissionen, F-57/11, EU:F:2012:145, punkt 49).

41 Vad gäller behörighetsfördelningen mellan tillsättningsmyndigheten och uttagningskommittén ska det även erinras om att syftet med ett meddelande om uttagningsprov huvudsakligen är att på ett öppet, uttömmande och så exakt sätt som möjligt informera uttagningskommitténs ledamöter och de personer som ansöker om att få delta i uttagningsprovet om de rättsliga villkoren för att i förekommande fall kunna tillsättas på den avsedda tjänsten. Detta syfte svarar för övrigt exakt mot det grundläggande kravet på iakttagande av rättssäkerhetsprincipen.

42 Meddelandet om uttagningsprov skulle således sakna syfte om tillsättningsmyndigheten kunde utesluta en godkänd sökande från reservlistan genom att hänvisa till ett villkor eller en bestämmelse om tillträde som inte angetts vare sig i nämnda meddelande eller i tjänsteföreskrifterna, eller i vart fall inte – innan meddelandet om uttagningsprov antogs – hade offentliggjorts på ett sådant sätt att uttagningskommittén och berörda sökande hade tillgång till eller oundvikligen kände till villkoret eller bestämmelsen (se, för ett liknande resonemang, när det gäller meddelande om en 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).

43 Meddelandet om uttagningsprov utgör således ramen för ett lagenligt urvalsförfarande för tillsättning av en tjänst vid unionens institutioner, i den del det, med förbehåll för överordnade bestämmelser i tjänsteföreskrifterna, inbegripet i bilaga III till tjänsteföreskrifterna, dels reglerar behörighetsfördelningen mellan tillsättningsmyndigheten och uttagningskommittén vid anordnandet och genomförandet av uttagningsprov, dels innehåller villkoren för sökandenas deltagande, särskilt deras profil samt deras särskilda rättigheter och skyldigheter.

44 Beträffande behörighetsfördelningen mellan tillsättningsmyndigheten och uttagningskommittén inom ramen för uttagningsförfarandet angavs i avdelning B.1 a i meddelandet om uttagningsprov, avseende uttagningsförfarandets genomförande, att vad gäller tillträde till uttagningsprovet ”[ska tillsättningsmyndigheten] upprätta en förteckning över de sökande som uppfyller villkoren i avdelning A.II.4 [i meddelandet om uttagningsprov] och överlämna den tillsammans med de sökandes handlingar till uttagningskommitténs ordförande”, varvid ”villkoren i avdelning A.II.4 [i meddelandet om uttagningsprov]” utgör de allmänna villkoren för tillträde till uttagningsprovet, vilka för övrig även anges i artikel 28 i tjänsteföreskrifterna (se ovan punkt 3).

45 Enligt ordalydelsen i avdelning B.1 b ”[ska uttagningskommittén, i enlighet med bestämmelserna i artikel 5 i bilaga III till tjänsteföreskrifterna,] efter att ha gått igenom sökandenas handlingar upprätta en förteckning över dem som uppfyller kraven i avdelning A.II punkterna 1, 2 och 3 [i meddelandet om uttagningsprov] och som följaktligen tillåts delta i proven”, varvid ”kraven i avdelning A.II punkterna 1, 2 och 3 [i meddelandet om uttagningsprov]” utgör de krav avseende utbildningsbevis, yrkeserfarenhet och språkkunskaper som ska vara uppfyllda för att få delta i uttagningsproven (se ovan punkt 7).

46 Enligt avdelning A.II.2 i meddelandet om uttagningsprov måste sökandena för att få delta i proven inte endast uppfylla villkoret i artikel 5.3 c i tjänsteföreskrifterna, det vill säga inneha en polsk juristexamen, utan måste även, som ett ytterligare villkor, visa att de efter att ha avslutat den universitetsutbildning som krävdes hade förvärvat ”minst två års yrkeserfarenhet”. Varken sistnämnda bestämmelse eller

bestämmelsen i avdelning B.1 b i meddelandet om uttagningsprov innehåller emellertid några närmare anvisningar för uttagningskommittén eller uppgifter om vilket slag av yrkeserfarenhet som avsågs eller dess koppling till de uppgifter som skulle utövas som unionstjänsteman. Dessa bestämmelser innehåller inte heller några närmare uppgifter om hur det arbete genom vilket den tvååriga yrkeserfarenheten förvärvats borde ha utförts, till exempel om det måste röra sig om heltidsarbete eller deltidsarbete eller om det måste ha utförts som anställd eller egenföretagare.

47 Inte heller de ”Anvisningar för sökandena” (EUT C 327 A, s. 3), som sökandena i inledningen till avdelning C, med rubriken ”H[ur ansöker man]?”, i meddelandet om uttagningsprov uppmanades att läsa igenom för en korrekt presentation av deras ansökan (nedan kallade ”anvisningarna för sökandena”) innehöll några användbara förklaringar som effektivt kunde vägleda, å ena sidan, ledamöterna i uttagningskommittén vid utförandet av de uppgifter som angavs i meddelandet om uttagningsprov, och å andra sidan, sökandena vid utformningen av deras ansökningar. Dessa anvisningar begränsade sig till att i avdelning A.II.4, under rubriken ”Uppgifter om din yrkeserfarenhet …”, ange att sökandena måste ”i [sin] ansökan ange de exakta datumen för när var och en av [deras] anställningar inletts och avslutats samt vilken tjänst och typ av arbetsuppgifter det rörde sig om”. Det angavs särskilt att ”[a]vseende förvärvsverksamhet som egen företagare (fria yrken [etcetera]) kan utdrag ur skattedeklarationen eller andra styrkande officiella handlingar godtas”.

48 Eftersom meddelandet om uttagningsprov och anvisningarna för sökandena inte innehöll några ytterligare bestämmelser om behörighetsfördelningen mellan tillsättningsmyndigheten och uttagningskommittén, måste det konstateras att i dessa båda texter sägs inget om vilket organ som hade i uppgift att kontrollera typen och längden av den yrkeserfarenhet som krävdes för att delta i uttagningsproven eller om iakttagandet av kriterierna för beräkning av yrkeserfarenhetens längd. I meddelandet om uttagningsprov anförtroddes dock uttagningskommittén ensam uppgiften att, inom ramen för utövandet av sina funktioner och inom ramen för sitt stora utrymme för skönsmässig bedömning, upprätta en förteckning över de sökande som gavs tillträde till uttagningsproven.

– Huruvida den yrkeserfarenhet som krävdes enligt meddelandet om uttagningsprov avsåg heltid eller deltid

49 Vad särskilt gäller den yrkeserfarenhet som sökanden hade förvärvat som frilansande juristlingvist för domstolen, det vill säga en förvärvsverksamhet som per definition utövas som egenföretagare och som i förevarande fall var den som var mest relevant med avseende på uttagningsförfarandets syfte, vilket just var att rekrytera juristlingvister, ska det påpekas att vare sig meddelandet om uttagningsprov eller någon annan akt som ur rättsligt hänseende kan beaktas inom ramen för uttagningsförfarandet innehöll några anvisningar om vad som avsågs med ”yrkeserfarenhet” eller om hur den arbetstid som hänförde sig till nämnda ”yrkeserfarenhet” skulle beräknas, till exempel antalet fullgjorda arbetstimmar eller antalet översatta sidor per dag och om det skulle skiljas mellan översättning av komplexa juridiska texter och texter av annat slag.

50 Kommissionen har hävdat att när det i ett meddelande om uttagningsprov föreskrivs ett minsta krav på yrkeserfarenhet för att få delta i proven, bör såväl uttagningskommittén som sökandena förstå detta så, att det per definition är heltidsarbete som avses, även om den behöriga tillsättningsmyndigheten valt att i meddelandet om uttagningsprov och anvisningarna för sökandena inte säga något om hur yrkeserfarenhetens längd ska bedömas.

51 Det 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 sökanden 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.

54 Vidare kunde uttagningskommittén, i enlighet med relevanta bestämmelser i anvisningarna för sökandena, för att bedöma den krävda yrkeserfarenheten också grunda sig på bevisningen för att arbetet faktiskt hade utförts, inte endast kontinuerligt utan också på en kvantitativt konsistent nivå, som det ankom på uttagningskommittén, vilken bestod av experter på området, att bedöma i förhållande till det slag av arbetsuppgifter som beskrevs i meddelandet om uttagningsprov och i förhållande till all den övriga verksamhet som respektive sökande eventuellt ägnat sig åt under referensperioden på två år.

55 Eftersom det enligt anvisningarna för sökandena krävdes att sökandena i sin ansökan skulle ange vilket slag av arbetsuppgifter de hade utfört, ankom det även på uttagningskommittén att, inom ramen för den behörighet som den anförtrotts genom meddelandet om uttagningsprov, 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.

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 (se ovan punkt 41), 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 (se ovan punkt 19) – 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.

– Sättet att beräkna huruvida kravet på minst två års yrkeserfarenhet var uppfyllt

57 Det måste anses att uttagningskommittén på grundval av sitt stora utrymme för skönsmässig bedömning på området skäligen kunde anse att det inte fanns anledning att rätta sig efter en viss institutions beräkningssätt, eftersom den inte var bunden av någon uttrycklig bestämmelse i meddelandet om uttagningsprov beträffande sättet att beräkna huruvida kravet på minst två års yrkeserfarenhet för att få delta i uttagningsproven var uppfyllt. Kommissionen var i vart fall inte den huvudsakliga institution som berördes av uttagningsförfarandet, utan reservlistan var, enligt avdelning A andra stycket i meddelandet om uttagningsprov, i praktiken avsedd för ”tillsättning av lediga tjänster vid unionsinstitutionerna, bland annat [domstolen]”.

58 Om uttagningskommittén vid beräkningen av huruvida kravet på två års yrkeserfarenhet var uppfyllt eventuellt borde ha låtit sig inspireras av ett beräkningssätt som redan tillämpades vid någon av unionsinstitutionerna, kunde den, på grundval av kriteriet om god förvaltningssed vid uttagningsförfaranden och detta förfarandes ändamålsenliga verkan, i första hand ha använt sig av det beräkningssätt som tillämpas av domstolen och inte nödvändigtvis eller uteslutande av det som används av kommissionen, vilken dessutom, som det framgår ovan av punkt 15, anser att den inte deltog i anordnandet av uttagningsförfarandet.

59 Kommissionens argument, att det beräkningssätt som tillämpas vid domstolen, vad gäller antalet översatta sidor per fullgjord arbetsdag, är mindre förmånligt vid beräkningen av sökandens yrkeserfarenhet än det som tillämpas vid kommissionen (se ovan punkt 19), är inte relevant, eftersom det här är frågan om huruvida uttagningskommittén borde ha använt kommissionens beräkningssätt, såsom kommissionen har påstått, och inte andra institutioners eller sitt eget beräkningssätt.

60 Det ska i detta sammanhang även konstateras att kommissionen såväl i beslutet att avslå klagomålet som i sitt svaromål har hänvisat till sökandens yrkeserfarenhet som ”frilansöversättare”, trots att det av de handlingar som hade bifogats ansökan framgår att hon till uttagningskommittén hade lämnat in intyg över sitt arbete som frilansande ”juristlingvist” för domstolen. Detta är helt olika funktioner, vilket uttagningskommittén, som bestod av specialister på området, med säkerhet inte kan ha bortsett ifrån, eftersom det rörde sig om ett uttagningsförfarande som var avsett just för rekrytering av juristlingvister (vilka på det administrativa planet i princip placeras direkt i lönegrad AD 7) och inte översättare (vilka däremot placeras i ingångslönegraden, det vill säga AD 5, i tjänstegruppen administratörer).

61 Av detta följer att den omständigheten att uttagningskommittén inte tillämpade det beräkningssätt som kommissionen använder för att räkna om yrkeserfarenheten till heltid inte automatiskt betyder att uttagningskommittén gjorde en felaktig bedömning av huruvida sökanden uppfyllde kravet på minst två års yrkeserfarenhet för tillträde till uttagningsproven.

– Tillsättningsmyndighetens behörighet att utesluta sökanden från reservlistan över godkända sökande

62 Mot bakgrund av ovanstående överväganden, särskilt i punkterna 39–48, beträffande behörighetsfördelningen mellan tillsättningsmyndigheten och uttagningskommittén, ska det påpekas att när det såsom i förevarande fall i ett meddelande om uttagningsprov föreskrivs ett särskilt krav på minst två års yrkeserfarenhet för tillträde till uttagningsproven, kan tillsättningsmyndigheten vid den tidpunkt när den avser att anställa en godkänd sökande som har valts ut av uttagningskommittén inte utesluta denna godkända sökande från reservlistan genom att hänvisa till ett särskilt sätt att bedöma eller beräkna yrkeserfarenheten, vilket den själv har underlåtit att skriva in i meddelandet om uttagningsprov och som inte föreskrivs i någon rättsakt som vid domstol kan göras gällande mot ledamöterna i uttagningskommittén eller sökandena i uttagningsförfarandet.

63 Rättssäkerhetsprincipen, som är en av de principer som reglerar alla uttagningsförfaranden (se ovan punkt 41), skulle ohjälpligt äventyras om en sökande, som i vederbörlig ordning har angett exakt på vilket datum vart och ett av dennes anställningsavtal inletts och upphört och således har visat att han eller hon innehar en sammanlagd yrkeserfarenhet som uppfyller kravet i meddelandet om uttagningsprov, skulle få veta att det finns andra bestämmelser som måste uppfyllas för att uppfylla kravet på yrkeserfarenhet, först när han eller hon, efter att ha fått ett förslag om anställning i egenskap av godkänd sökande, underrättas av den berörda tillsättningsmyndigheten om att sådana bestämmelser existerar och att sökanden med hänsyn till dessa inte borde ha fått delta i uttagningsproven.

64 Under omständigheterna i förevarande fall, där det rör sig om ett allmänt interinstitutionellt uttagningsprov, skulle dessutom inte endast rättssäkerhetsprincipen åsidosättas, utan även principen om likabehandling. Tillsättningsmyndigheten vid var och en av de institutioner som eventuellt berörs av uttagningsförfarandet skulle i anställningsskedet kunna anse att den lagenligt har behörighet att självständigt bedöma tillträdesvillkoret avseende nödvändig yrkeserfarenhet och att uttagningskommittén, varje gång som den har använt ett sätt att beräkna huruvida kravet på yrkeserfarenhet är uppfyllt som inte motsvarar dess eget sätt, nödvändigtvis har gjort sig skyldig till en uppenbart oriktig bedömning som motiverar att tillsättningsmyndigheten kan ändra uttagningskommitténs bedömning. Enligt ett sådant resonemang skulle varje tillsättningsmyndighet ha rätt att ersätta det beräkningssätt som uttagningskommittén utan åtskillnad har tillämpat på samtliga sökande vid beräkningen av yrkeserfarenhetens längd med sitt eget beräkningssätt. Slutligen skulle hela det arbete som uttagningskommittén har utfört inom ramen för sin behörighet och i samtliga de institutioners intresse som berörs av uttagningsförfarandet kunna ifrågasättas, beroende på vilka krav de olika institutionerna ställer eller till och med beroende på en viss benägenhet hos de avdelningar som ansvarar för rekryteringen vid institutionerna att vilja ersätta uttagningskommitténs bedömning med sin egen bedömning.

65 I förevarande fall föreskrevs i meddelandet om uttagningsprov som vanligt, i avdelning D, med rubriken ”A[llmänna uppgifter]”, att ”[d]e godkända sökande som tas upp på reservlistan och som erbjuds en anställning ska senare ge in originalen av alla de handlingar som de tidigare lämnat in kopior av, såväl examensbetyg, styrkande underlag som arbetsintyg”, och att ”[a]nställning kommer att ske i enlighet med bestämmelserna i tjänsteföreskrifterna …”.

66 Sådana klausuler kan emellertid inte i sig utgöra en rättslig grund som ger tillsättningsmyndigheten 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.

67 Den rättsstridighet som tillsättningsmyndigheten vill göra gällande mot den godkända sökanden följer i detta fall inte 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. Tillsättningsmyndigheten kan definitivt inte i efterhand i samband med anställningen göra en sådan justering av meddelandet om uttagningsprov, eftersom detta skulle inkräkta på uttagningskommitténs behörighet, vilken vid genomförandet av ett uttagningsförfarande i praktiken är bunden av villkoren i meddelandet om uttagningsprov, och skulle skada den godkända sökanden i fråga.

68 Argumentet att tillsättningsmyndigheten i vart fall inte kunde anta ett rättsstridigt anställningsbeslut på grund av att uttagningskommittén tidigare antagit ett rättsstridigt beslut är följaktligen utan verkan, eftersom det beslut från uttagningskommittén som tillsättningsmyndigheten har hänvisat till inte är rättsstridigt i förhållande till tjänsteföreskrifterna eller till de villkor som tydligt angavs i meddelandet om uttagningsprov. Det rör sig på sin höjd om en skillnad i det sätt på vilket uttagningskommittén, inom ramen för sin behörighet, bedömde det krav på yrkeserfarenhet som föreskrevs i meddelandet om uttagningsprov och det sätt att beräkna heltidsarbete enligt specifika kriterier som tillsättningsmyndigheten anser sig kunna använda i tillsättningsskedet. Eftersom tillsättningsmyndigheten i meddelandet om uttagningsprov emellertid inte hade angivit att villkoret avseende två års yrkeserfarenhet skulle förstås så, 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, är tillsättningsmyndigheten ensam ansvarig för den skillnad i bedömning som följer av dess val av beräkningsmetod, eftersom det är tillsättningsmyndigheten ensam och inte uttagningskommittén som är behörig att fastställa tillträdesvillkoren i meddelandet om uttagningsprov.

69 Kommissionen har i detta sammanhang även hävdat att uttagningskommittén i förevarande fall, i strid med bestämmelserna i meddelandet om uttagningsprov, där det specifikt angavs att uttagningskommittén för varje enskild sökande skulle kontrollera att tillträdeskravet avseende yrkeserfarenhet var uppfyllt, i praktiken fullständigt underlät att beakta denna klausul. Kommissionens GD Personal, som har försökt förstå hur uttagningskommittén gjorde för att beräkna längden av sökandens yrkeserfarenhet, kom fram till slutsatsen att den inte tillämpade någon metod för att beräkna yrkeserfarenhetens längd. Denna underlåtenhet motiverar således att tillsättningsmyndigheten är behörig att lagenligt utesluta sökanden från reservlistan.

70 Personaldomstolen konstaterar emellertid att detta inte är fallet, eftersom kommissionen inte har lämnat in någon bevisning för en sådan uppenbar underlåtenhet från uttagningskommitténs sida eller i vart fall bevisning för att uttagningskommittén godtyckligt beslutat att låta sökanden delta i uttagningsproven oavsett villkoren i meddelandet om uttagningsprov. Av de handlingar i målet som har lämnats in till personaldomstolen framgår att uttagningskommittén, vad gäller sökandens tillträde till proven, innehade handlingar som sökanden hade bifogat sin ansökan och som intygade att hon hade arbetat som frilansande juristlingvist för domstolen under femton månader utan avbrott. Det finns inget som visar att uttagningskommittén inte granskade dessa handlingar, till exempel på grundval av det kriterium som anges ovan i punkterna 53 och 55, vilket är ett kriterium som tillsättningsmyndigheten med säkerhet däremot inte har beaktat, eftersom den anser att den är bunden att använda institutionens eget interna beräkningssätt.

71 Av detta följer 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.

72 Kommissionen har inte heller visat att uttagningskommittén, för den händelse att den ändå för varje enskild sökande vidtog en bedömning av längden av den yrkeserfarenhet som krävdes enligt meddelandet om uttagningsprov, i detta skede gjorde sig skyldig till ett uppenbart fel vid beräkningen av yrkeserfarenhetens längd, vilket således skulle ha motiverat att tillsättningsmyndigheten kunde ändra listan med sökande som fick delta i uttagningsproven och därigenom även skulle ha motiverat att den var behörig att utesluta sökanden från reservlistan, till och med precis före en eventuell anställning.

– Huruvida uttagningskommittén gjorde sig skyldig till ett uppenbart fel vid bedömningen av längden av sökandens yrkeserfarenhet

73 Det ska erinras om att ett fel kan anses uppenbart när det lätt kan upptäckas mot bakgrund av de kriterier som lagstiftaren har avsett att uppställa för administrationens stora utrymme för skönsmässig bedömning. Ett uppenbart fel kan 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 beslut av den 10 juli 2014, Mészáros/kommissionen, F-22/13, EU:F:2014:189, punkt 52).

74 Som det har påpekats ovan i punkterna 45 och 48 skulle uttagningskommittén, vilken enligt meddelandet om uttagningsprov uttryckligen anförtrotts att kontrollera tillträdesvillkoret avseende yrkeserfarenhet och särskilt erfarenhetens längd, utan att emellertid ha ålagts att iaktta ett specifikt beräkningskriterium, utföra denna uppgift på grundval av de intyg som sökandena skulle inge i enlighet med bestämmelserna i anvisningarna för sökandena (se ovan punkt 47) avseende bland annat ”de exakta datumen för när var och en av [deras] anställningar inletts och avslutats samt vilken tjänst och typ av arbetsuppgifter det rörde sig om”.

75 Det ska konstateras att sökanden i sin ansökan redogjorde exakt för en yrkeserfarenhet på sammanlagt 31 månader. Hon framhöll dels erfarenhet från olika förvärvsverksamheter på sammanlagt 13 månader, som kommissionen inte har gjort några invändningar mot. Vidare angav hon att hon hade arbetat 15 månader som frilansande juristlingvist för domstolen och hade praktiserat 3 månader vid advokatbyrån W., vilket tillsättningsmyndigheten emellertid räknat endast som 7 respektive 2 månaders yrkeserfarenhet.

76 Kommissionen har gjort gällande att uttagningskommittén inte beaktade att sökandens verksamhet som ”översättare” för domstolen utfördes på frilansbasis, att sökanden ”inte erhöll någon lön som motprestation, inte var bunden av bestämda arbetstider eller hade några överordnade och att hennes närvaro vid [domstolen] inte krävdes för utövandet av arbetsuppgifterna” (se nedan punkt 87).

77 Av intyget från domstolen och ordersedlarna framgår emellertid tydligt att sökanden mellan den 1 oktober 2004 och det datum då hon lämnade in sin ansökan utan avbrott arbetade som ”frilansande juristlingvist” för domstolen. Det finns således inget skäl att, såsom kommissionen har anfört, tro att uttagningskommittén, som bestod av experter på området, bortsåg ifrån att det rörde sig om frilansarbete, vilket på grund av sin natur inte omfattas av på förhand fastställda arbetstider. Däremot förefaller det som om kommissionen eventuellt har förväxlat verksamheten som ”översättare” med verksamheten som ”juristlingvist”, eftersom den behandlar dem på samma sätt.

78 När det gäller de specialiserade studier i internationell rätt som sökanden genomgick från oktober 2004 till juni 2005, parallellt med en del av hennes verksamhet som frilansande juristlingvist vid domstolen, räcker det att påpeka att denna omständighet tydligt framgick av de handlingar som hon bifogat sin ansökan. Inte heller här finns det således något skäl att tro att uttagningskommittén inte tog studierna i vederbörligt beaktande vid bedömningen av längden av den yrkeserfarenhet som krävdes för att få delta i uttagningsproven.

79 Det ska vidare konstateras att det av de ordersedlar som hade bifogats ansökan framgick att sökandens arbete som frilansande juristlingvist (och således inte som ”frilansöversättare”), med beaktande av regelbundenheten och omfattningen av det arbete som domstolen beställde och som sökanden utförde under de 15 månader hon arbetade för denna institution, var av en såväl kontinuerlig som konsistent karaktär, trots de parallella studierna i internationell rätt.

80 Som det har påpekats ovan i punkt 57 hade uttagningskommittén ett stort utrymme för skönsmässig bedömning när det gällde att bedöma likvärdigheten i arbetstid mellan en frilansverksamhet som utövas på varierande tider och ett heltidsarbete och manöverutrymmet i denna fråga var dessutom stort, eftersom sökandens samlade yrkeserfarenhet var sju månader längre än den erfarenhet på två år som krävdes.

81 Med beaktande av dessa konstateranden anser personaldomstolen att kommissionen inte har visat att uttagningskommittén gjorde sig skyldig till ett uppenbart fel vid beräkningen av längden av sökandens yrkeserfarenhet.

82 Mot bakgrund av samtliga ovanstående överväganden ska talan bifallas såvitt avser den första grunden avseende bristande behörighet hos tillsättningsmyndigheten.

Den andra grunden, som har anförts i andra hand: Tillsättningsmyndigheten gjorde sig skyldig till en uppenbart oriktig bedömning samt åsidosatte meddelandet om uttagningsprov och principerna om rättssäkerhet och likabehandling

83 Eftersom denna grund främst avser bedömningen av de faktiska omständigheterna i förevarande mål, anser personaldomstolen att den kan prövas i syfte att garantera en god rättskipning, även om talan har bifallits på förstahandsgrundenåberopats.

Parternas argument

84 Sökanden har hävdat att för det fallet att tillsättningsmyndigheten lagligen skulle kunna ersätta uttagningskommitténs bedömning av villkoret avseende yrkeserfarenhet med sin egen bedömning, har den dock bedömt detta villkor på ett uppenbart felaktigt sätt, bland annat vad gäller, för det första, omräkningen av hennes yrkeserfarenhet som frilansande juristlingvist för domstolen till heltid, för det andra, längden av hennes praktik vid advokatbyrån W. och, slutligen, tillämpningen av normen för det bestämda antal sidor som skulle översättas per dag på hennes yrkeserfarenhet som frilansande juristlingvist för domstolen, trots att denna norm inte hade nämnts i meddelandet om uttagningsprov.

85 Kommissionen har yrkat att den andra grunden ska underkännas.

Personaldomstolens bedömning

86 För att pröva huruvida tillsättningsmyndighetens bedömning av längden av sökandens yrkeserfarenhet är uppenbart felaktig, måste det först kontrolleras huruvida det beräkningssätt eller de kriterier som tillsättningsmyndigheten använde grundar sig på en relevant rättslig grund med beaktande av den ram för lagenligheten som fastställdes i meddelandet om uttagningsprov och som således motiverar att tillsättningsmyndigheten vid bedömningen av ett tillträdesvillkor av uteslutande karaktär använde sig av ett specifikt och lagenligt beräkningssätt gentemot personer från utanför institutionen.

87 Av beslutet att avslå klagomålet framgår att tillsättningsmyndigheten ansåg att ”uttagningskommittén troligen inte hade beaktat den omständigheten att det arbete som [sökanden] utfört för [domstolen] var … frilansarbete och att detta arbete följaktligen måste beräknas på grundval av det arbete som faktiskt utförts och inte utifrån det antal månader som [sökanden] hade samarbetat med denna institution, eftersom [sökanden] inte erhöll en lön som motprestation, inte var bunden av bestämda arbetstider eller hade några överordnade och hennes närvaro vid [domstolen] inte krävdes för utövandet av arbetsuppgifterna[; d]et var därför *nödvändigt* att beräkna antalet arbetade dagar, till exempel utifrån antalet översatta sidor. Detta var särskilt fallet eftersom ordersedlarna för

översättningarna hade bifogats handlingarna och möjligheten att använda sig av dem avseende verksamhet som egenföretagare hade föreskrivits i anvisningarna för sökandena" (personaldomstolens kursivering).

88 Anvisningarna för sökandena utgjorde således, enligt kommissionen, en tillräcklig rättslig grund för att använda de mekanismer för omvandling av kvantiteten producerat arbete till fullgjorda arbetsdagar som kommissionen använder sig av avseende översättningsarbete inom institutionen. Av detta följer, enligt kommissionen, att tillsättningsmyndigheten "*hade rätt* att kontrollera sökandens arbetstid som frilans för domstolen" (personaldomstolens kursivering).

89 Kommissionen har i sitt svaromål även betonat att "eftersom sökanden hade ansökt om att anställas av kommissionen, var det *oundvikligt* att tillsättningsmyndigheten grundade sig på sina egna kriterier för att beräkna yrkeserfarenheten på heltid" (personaldomstolens kursivering).

90 Även om det inte kan bestridas att anställningen av sökanden i förekommande fall måste ske inom kommissionen, ska det emellertid konstateras att kommissionen inte någonstans, vare sig i beslutet att avslå klagomålet eller inom ramen för förevarande förfarande, har angett på vilken rättslig grund, som kan göras gällande direkt mot sökanden, tillsättningsmyndigheten var tvungen att korrigera ett eventuellt uppenbart fel som uttagningskommittén begått vid beräkningen av sökandens yrkeserfarenhet –, genom användning av kriteriet antal översatta sidor per dag enligt det nyckeltal som används av kommissionens översättningsavdelning, det vill säga fem sidor per arbetsdag, och detta oberoende av den omständigheten att det i förevarande fall rörde sig specifikt om översättning av juridiska texter och/eller kontroll av den språkliga och juridiska överensstämmelsen mellan rättsakter.

91 Även om det skulle medges att ett sådant beräkningssätt kan följa av meddelandet från kommissionens viceordförande, SEK(2004) 638, av den 25 maj 2004 om översättningsbehoven, fastställs detta beräkningssätt inte i det dokumentet som ett obligatoriskt urvalskriterium för att få delta i uttagningsprov specifikt avsedda för rekrytering av juristlingvister. Detta beräkningssätt 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. Ett sådant kriterium motsvarar dessutom inte, vilket kommissionen även själv har bekräftat, 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.

92 Tillsättningsmyndigheten kunde följaktligen inte sätta sig i uttagningskommitténs ställe i syfte att kontrollera huruvida ett villkor för tillträde till proven hade iakttagits – ett villkor som måste bedömas och tillämpas på ett enhetligt sätt med avseende på samtliga deltagare i uttagningsförfarandet – genom att 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 från utanför institutionen.

93 Av detta följer att den bedömning av sökandens yrkeserfarenhet som kommissionen gjorde i syfte att enligt de kriterier som används av kommissionens översättningsavdelning beräkna det antal sidor som sökanden 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 grundar sig på någon relevant lagbestämmelse som direkt kan göras gällande mot sökanden och utgör följaktligen ett uppenbart fel från tillsättningsmyndighetens sida, vilket lätt har kunnat upptäckas av personaldomstolen (se ovan punkt 70).

94 Mot bakgrund av det ovan anförda ska talan således bifallas såvitt avser den andra grunden, även om den åberopats i andra hand, och det är därför inte nödvändigt att pröva de övriga argument som sökanden har anfört i detta hänseende.

Den tredje grunden: Åsidosättande av principen om god förvaltningssed och omsorgsplikten samt underlåtenhet att iaktta en skälig tidsfrist

95 Eftersom denna grund främst avser bedömningen av de faktiska omständigheterna i förevarande mål, anser personaldomstolen att den kan prövas i syfte att garantera en god rättskipning, även om talan har bifallits på den första grunden, vilken åberopats i första hand.

Parternas argument

96 Sökanden har för det första kritiserat tillsättningsmyndigheten för att den i det sista steget av rekryteringsförfarandet, nästan sju år efter det att reservlistan hade upprättats, och framför allt efter det att GD Personal hade beviljat undantag för att hon skulle kunna anställas som administratör, ifrågasatte giltigheten av uttagningskommitténs beslut att ge henne tillträde till uttagningsproven. Reservlistans giltighet hade dessutom förlängts flera gånger och sökanden hade under denna tid kallats till flera anställningsintervjuer utan att det någonsin hade kontrollerats eller ifrågasatts huruvida hon borde ha fått delta i uttagningsproven.

97 Sökanden har vidare hävdat att de anställda vid GD Personal nekade henne tillgång till hennes Epsoakt vid mötena med dem i september och oktober 2013 och att hon fick tillgång till den först i november 2013.

98 Enligt sökanden överskred tillsättningsmyndigheten dessutom den tidsfrist som var skälig för att granska hennes handlingar, genom att ta fyra månader på sig för att anta det angripna beslutet. Med beaktande dels av den typ av kontroll som tillsättningsmyndigheten skulle utföra i förevarande fall, vilken var begränsad till huruvida uttagningskommittén hade gjort sig skyldig till en uppenbart oriktig bedömning, dels av det konstanta intresse som GD Rättsliga frågor visade för att anställa sökanden, vilket ursprungligen planerats till september 2013, var denna tidsutdräkt alltför lång och kunde för övrigt helt tillskrivas GD Personal.

99 Sökanden anser slutligen att tillsättningsmyndigheten behandlade hennes handlingar på ett orättvist sätt, eftersom företrädarna för GD Personal avgav motstridiga och oklara yttranden beträffande de omständigheter som var relevanta för beräkningen av yrkeserfarenhetens längd och de handlingar som skulle lämnas in i detta hänseende, vilka senare inte beaktades. Även detta beteende försenade anställningsförfarandet.

100 Kommissionen har yrkat att den tredje grunden ska underkännas.

Personaldomstolens bedömning

101 Det ska för det första erinras om att tillsättningsmyndigheten inte ska bedöma lagenligheten av uttagningskommitténs beslut att ta upp en sökande på reservlistan från ett uttagningsförfarande förrän då frågan om faktisk anställning är aktuell och definitivt inte när uttagningskommittén överlämnar reservlistan till den (dom av den 15 september 2005, Luxem/kommissionen, T-306/04, EU:T:2005:326, punkt 24). Hur lång tid som har förflutit sedan reservlistan upprättades eller hur många gånger listans giltighet har förlängts är således inte relevant för prövningen av huruvida tillsättningsmyndigheten i förevarande fall åsidosatte principen om god förvaltningssed genom att ifrågasätta uttagningskommitténs beslut att låta sökanden delta i uttagningsproven.

102 Vad vidare gäller undantaget med avseende på reservlistan (se ovan punkt 15) ska det påpekas att detta beslut av nödvändighet fattades efter det att uttagningskommittén hade beslutat att uppta sökanden på listan, men innan tillsättningsmyndigheten hade genomfört den nödvändiga kontrollen av hennes lämplighet att tillsättas som tjänsteman. Även om beslutet om undantag fattades vid fel tidpunkt, det vill säga innan tillsättningsmyndigheten hade kunnat kontrollera sökandens lämplighet för tjänsten i

fråga, innebar det dock inte i praktiken att tillsättningsmyndigheten inte längre, inom gränserna för sin behörighet, kunde kontrollera huruvida de obligatoriska villkoren för tillsättning enligt tjänsteföreskrifterna hade iakttagits. Ett beslut om undantag av det slag som avses i förevarande fall kan med andra ord inte automatiskt likställas med ett beslut om lämpligheten att tillsättas som tjänsteman. Ett villkor för att kunna tillsättas som tjänsteman är enligt artikel 28 i tjänsteföreskrifterna att vederbörande har klarat ett uttagningsförfarande som bygger på meriter och prov, vilket i förevarande fall endast kunde utgöras av de uttagningsprov som avses i förevarande mål.

103 När det för det andra gäller tillgången till Epsoakten konstaterar personaldomstolen att sökandens påstående, att de anställda vid GD Personal efter hennes muntliga begäran vägrade att ge henne tillgång till den, inte styrks av någon bevisning. Även om sökanden i ett e-postmeddelande av den 11 november 2013 till GD Personal nämnde att hon nekats tillgång, har detta påstående inte bekräftats av mottagaren, som tvärtom redan följande dag uppmanade henne att ta del av akten. Sökanden, som har medgett att hon fick tillgång till sin ansökan och de bifogade handlingarna den 12 november 2013, har inte heller angett på vilket sätt den påstådda vägran skulle utgöra ett åsidosättande av principen om god förvaltningssed eller omsorgsplikten.

104 När det för det tredje gäller den tid som det tog för tillsättningsmyndigheten att fatta sitt beslut, ska det påpekas att det inte i någon unionsbestämmelse fastställs någon tidsfrist för när beslut ska fattas om anställning av en tjänsteman inom ramen för ett sådant uttagningsförfarande som sökanden deltagit i. Av detta följer att enligt fast rättspraxis ska frågan om huruvida den tid som det tog för institutionen att anta rättsakten i fråga var skälig bedömas med hänsyn till samtliga omständigheter i det enskilda fallet och i synnerhet med hänsyn till tvistens betydelse för den berörde, ärendets komplexitet samt parternas uppträdande (se, för ett liknande resonemang, dom av den 28 februari 2013, Omprövning Arango Jaramillo m.fl./EIB, C-334/12 RX-II, EU:C:2013:134, punkt 28 och där angiven rättspraxis).

105 Till följd av anställningsintervjun den 28 maj 2013 översände GD Rättsliga frågor i juni 2013 en begäran om anställning av sökanden till GD Personal, och i juli 2013 beviljade GD Personal det undantag som var nödvändigt för att anställa en sökande från en reservlista med juristlingvister på en tjänst som administratör. Epsoakten överlämnades till kommissionen i september 2013 och det angripna beslutet antogs den 17 december 2013. I mellantiden, i slutet av augusti 2013, hörde sig sökanden för hos GD Personal om hur anställningsförfarandet framskred.

106 Vad gäller tvistens betydelse för sökanden kan hon, även om utsikterna till anställning onekligen var viktiga för henne, inte göra gällande att hon hade rätt att tillsättas som tjänsteman och hon kan inte heller, trots det konstanta intresse som GD Rättsliga frågor visade för att anställa henne, åberopa berättigade förväntningar i detta hänseende, eftersom GD Personal inte gett sitt godkännande (se dom av den 19 maj 2015, Brune/kommissionen, F-59/14, EU:F:2015:50, punkt 78 och där angiven rättspraxis). Eftersom tillsättningsmyndigheten, om än felaktigt, ansåg att uttagningskommittén hade gjort sig skyldig till en uppenbart oriktig bedömning genom att låta sökanden delta i uttagningsproven, innebar vidare kontrollen av huruvida tillträdesvillkoret avseende yrkeserfarenhet som angetts i meddelandet om uttagningsprov hade respekterats, vilken kontroll skulle utföras inom ramen för de gränser som anges ovan i punkterna 53–55, vissa svårigheter. Slutligen begärde tillsättningsmyndigheten, eftersom den ansåg att uppgifterna i Epsoakten i vissa avseenden var motstridiga och otillräckliga, att sökanden skulle inge ytterligare handlingar och förklaringar. Tillsättningsmyndigheten kan således inte tillskrivas en omotiverad fördröjning av anställningsförfarandet.

107 Sammantaget kan tidsutdräkten på omkring sex månader från det att GD Rättsliga frågor sände en begäran om anställning till GD Personal i juni 2013 fram till det att det angripna beslutet antogs den 17 december 2013 inte betraktas som oskälig.

108 För det fjärde kan den omständigheten att de anställda vid GD Personal under olika skeden av anställningsförfarandet höll sökanden underrättad om vilka uppgifter de ansåg vara relevanta för beräkningen av hennes yrkeserfarenhet och vilka bevis som skulle lämnas in i detta hänseende inte likställas med en orättvis behandling av hennes situation. Tvärtom hade sökanden därigenom möjlighet att ta ställning till de omtvistade aspekterna i handlingarna och att under anställningsförfarandet framföra samtliga argument som kunde gynna henne och lägga fram den bevisning som hon innehade. Tillsättningsmyndigheten hade för övrigt frihet att bedöma uppgifternas bevisvärde.

109 Av detta följer att det på grundval av de omständigheter som sökanden har anfört inte kan konstateras att principen om god förvaltningssed, omsorgsplikten eller skyldigheten att iaktta en skälig tidsfrist har åsidosatts. Den tredje grunden ska följaktligen underkännas.

Den fjärde grunden: Kravet på yrkeserfarenhet för tillträde till uttagningsproven var rättsstridigt

Parternas argument

110 Sökanden har genom en invändning om rättsstridighet hävdat att det tillträdesvillkor avseende yrkeserfarenhet som angavs 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.

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

Personaldomstolens bedömning

112 Eftersom talan har bifallits på den första grunden för ogiltigförklaring, avseende bristande behörighet hos tillsättningsmyndigheten, finns det ingen anledning att pröva den fjärde grunden. Eftersom personaldomstolen med beaktande av de villkor som angavs i meddelandet om uttagningsprov beträffande behörighetsfördelningen mellan tillsättningsmyndigheten och uttagningskommittén har konstaterat att tillsättningsmyndigheten var bunden av uttagningskommitténs beslut att ge sökanden 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 sökanden kan erhålla ersättning.

3. *Yrkandena om skadestånd*

Parternas argument

113 Sökanden har gjort gällande att hon med säkerhet skulle ha anställts i september 2013, om det rättsstridiga felet i det angripna beslutet inte hade inträffat. Eftersom sökanden, i väntan på tillsättningsmyndighetens beslut, var utan arbete mellan den 1 september 2013 och den 1 februari 2014, som var det datum då hon enligt vad hon angett anställdes som rättssekreterare hos en ledamot av Europeiska unionens tribunal, orsakade nämnda rättsstridighet henne ekonomisk skada i form av förlust av den inkomst som hon skulle ha erhållit samt av andra förmåner som var knutna till tillsättningen, inbegripet möjligheten att anställas som tjänsteman enligt de mer förmånliga tjänsteföreskrifter som var i kraft till och med den 31 december 2013.

114 Sökanden anser följaktligen att hon bör erhålla skadestånd och tillerkännas ”alla verkningar” av en tillsättning i september 2013 som administratör i lönegrad AD 7, löneklass 1, vid GD Rättsliga frågor, det vill säga ”bland annat” tjänstgöringstid i lönegrad från den 1 september 2013, återupprättande av hennes karriär, retroaktiv inbetalning av pension och utbetalning av lön för den period under vilken hon var utan arbete, vilken hon uppskattar till 26 132,85 euro, med förbehåll för en eventuell höjning, jämte dröjsmålsränta enligt den räntesats som Europeiska centralbanken tillämpade för sina huvudsakliga refinansieringstransaktioner under perioden i fråga, plus två procentenheter.

115 Sökanden har tillagt att hon även lidit ideell skada till följd av det angripna beslutet på grund av den stress och ångest som skapades av att de rättigheter som hon förvärvat som godkänd sökande ifrågasattes nästan sju år efter det att hon tagits upp på reservlistan samt av att hon själv var tvungen att vända sig till sina tidigare arbetsgivare för att erhålla de uppgifter som GD Personal krävde för att utvärdera hennes yrkeserfarenhet. Sökanden har begränsat sitt krav till en symbolisk euro.

116 Kommissionen har yrkat att sökandens skadeståndsyrkanden ska ogillas. När det gäller den ekonomiska skadan till följd av förlusten av en chans är kravet på ersättning nära knutet till yrkandet om ogiltigförklaring och bör således ogillas. Sökanden kan för övrigt inte göra gällande att det fanns en seriös chans till anställning och kan inte heller anse att tillsättningen borde ha skett vid ett bestämt datum. Som svar på en fråga i den förberedande förhandlingsrapporten angav kommissionen vid förhandlingen att en anställning före den 1 mars 2014, inräknat eventuell uppsägningstid, inte hade varit möjlig i förevarande fall.

117 Vidare är det uppenbart att kraven på att sökanden ska tillerkännas ”alla verkningar” av en tillsättning och att hennes karriär ska återupprättas måste avvisas. Vad gäller det första kravet ska det avvisas eftersom det inte har preciserats närmare, och vad gäller det andra ska det avvisas, eftersom det enligt rättspraxis inte ankommer på unionsdomstolen att rikta förelägganden till administrationen inom ramen för en prövning av lagenligheten på grundval av artikel 91 i tjänsteföreskrifterna.

118 Vad gäller den ideella skadan kan yrkandet om ersättning inte tas upp till sakprövning. Eftersom det inte har lämnats in någon föregående ansökan i enlighet med artikel 90 i tjänsteföreskrifterna, följer skadan enligt kommissionen av ett agerande av administrationen som inte utgör beslut, det vill säga dröjsmålet vid handläggningen av sökandens ärende.

119 Kravet på ersättning för ideell skada är även det ogrundat. Under omständigheterna i förevarande fall är det föga sannolikt att sökanden erfarit den stress och ångest som hon gjort gällande, särskilt som ställningen som godkänd sökande inte ger vederbörande någon rätt att tillsättas som tjänsteman och eftersom det ankommer på varje sökande att lämna in de uppgifter som är nödvändiga för bedömningen av huruvida denne innehar relevanta meriter och yrkeserfarenhet.

Personaldomstolens bedömning

120 Enligt fast rättspraxis förutsätter institutionernas skadeståndsansvar att flera villkor är uppfyllda, nämligen att det handlande som läggs institutionen till last är rättsstridigt, att det verkligen föreligger en skada och att det finns ett orsakssamband mellan handlandet och den åberopade skadan (se, bland annat, dom av den 1 juni 1994, kommissionen/Brazzelli Lualdi m.fl., C-136/92 P, EU:C:1994:211, punkt 42, och dom av den 21 februari 2008, kommissionen/Girardot, C-348/06 P, EU:C:2008:107, punkt 52).

121 Eftersom det angripna beslutet, såsom det konstaterades i samband med prövningen av den första grunden, innehåller ett rättsstridigt fel, ska det prövas huruvida sökanden har lidit skada till följd av beslutet.

122 När det gäller den ekonomiska skadan måste det konstateras att sökanden till följd av det angripna beslutet har förlorat en verklig chans att bli anställd som tjänsteman på den lediga tjänsten vid GD Rättsliga frågor, som upprepade gånger hade visat sitt intresse för att tillsätta sökanden på tjänsten i fråga (se ovan punkt 18 och, för ett liknande resonemang, dom av den 7 oktober 2013, Thomé/kommissionen, F-97/12, EU:F:2013:142, punkt 76).

123 Oberoende av de åtgärder som kommissionen måste vidta i enlighet med artikel 266 FEUF för att följa förevarande dom om ogiltigförklaring finns det således anledning att anse att sökanden slutgiltigt har förlorat chansen att tillsättas som administratör på den tjänst i lönegrad AD 7 som var ledig vid GD Rättsliga frågor, avseende vilken generaldirektoratet dessutom, för att kunna erbjuda sökanden tjänsten, hade beviljats undantag av administrationen från reservlistan från uttagningsproven, vilken egentligen i första hand var avsedd för rekrytering av juristlingvister. Denna skada ger således, med iakttagande av övriga lagstadgade villkor, rätt till ersättning (se, för ett liknande resonemang, dom av den 13 september 2011, AA/kommissionen, F-101/09, EU:F:2011:133, punkterna 79–82).

124 Sökanden har vidare gjort gällande att hon skulle ha anställts från och med den 1 september 2013, om det rättsstridiga fel som det angripna beslutet innehåller inte hade förekommit, och har härvid grundat sig på det intresse av att anställa henne som visades av den enhet vid GD Rättsliga frågor som hon skulle ha tillförordnats att tjänstgöra vid. Kommissionen har inte bestritt detta intresse.

125 Det ska härvidlag, å ena sidan, erinras om att tillsättningsmyndigheten inte erhöll tillgång till Epsoakten förrän i september 2013.

126 Å andra sidan kvarstår det faktum att, även om kommissionen har hävdat att det första möjliga datumet för anställning till den lediga tjänsten rent administrativt var den 1 mars 2014, hade det sannolikt behövts kortare tid för att bedöma sökandens handlingar om tillsättningsmyndigheten inte felaktigt hade ansett att uttagningskommittén hade gjort sig skyldig till en uppenbart oriktig bedömning, särskilt eftersom GD Rättsliga frågor upprepade gånger hade uttryckt sitt intresse för att tillsätta denna tjänst.

127 Under omständigheterna i förevarande fall måste det således anses att om kommissionen inte hade gjort sig skyldig till den rättsstridighet som den kritiserats för, kunde chansen för sökanden att anställas på tjänsten som administratör ha uppkommit tidigast den 1 november 2013. Härvid har personaldomstolen även beaktat den omständigheten att det, som det framgår av e-postmeddelandet av den 24 maj 2013 från GD Personal till sökanden (se ovan punkt 13), vid en rekrytering till kommissionen inte skulle ha varit nödvändig med en föregående läkarundersökning, eftersom sökanden redan hade genomgått en sådan undersökning på domstolen.

128 Sökanden har slutligen hävdat att den ekonomiska skadan för perioden från den 1 september 2013 till den 1 februari 2014, under vilken hon var utan arbete i väntan på att det angripna beslutet skulle antas, uppgår till ett belopp på 26 132,85 euro, motsvarande de inkomster hon skulle ha haft som tjänsteman i lönegrad AD 7, löneklass 1. Sökanden har tillagt att kommissionen även bör förpliktas att göra pensionsinbetalningar från och med september 2013.

129 Utan att ställning behöver tas till kommissionens invändning om rättegångshinder avseende kravet på att ”alla verkningar” av tillsättningen ska tillerkännas sökanden och att hennes karriär ska återupprättas, räcker det att erinra om att den ekonomiska skada för vilken sökanden har rätt att erhålla ersättning inte är knuten till en förlust av inkomster, utan till förlusten av en chans att bli anställd som tjänsteman på den tjänst som anställningsförfarandet i fråga avsåg.

130 Med beaktande av omständigheterna i förevarande fall och med tillämpning av personaldomstolens möjlighet att värdera skadan i överensstämmelse med rätt och billighet (*ex æquo et bono*) är det skäligt att kommissionen, bland annat med hänsyn till månadslönen för den tjänst som skulle

tillsättas, den verkliga chans som gått förlorad, det första möjliga anställningsdatumet och sökandens yrkesmässiga situation under referensperioden, förpliktas att till sökanden utge ersättning med ett schablonbelopp på 10 000 euro för den ekonomiska skada som hon har lidit.

131 När det gäller den ideella skadan ska det inledningsvis konstateras att till skillnad från vad kommissionen har hävdat följer den skada som sökanden påstår sig ha lidit inte av ett agerande av administrationen som inte utgör beslut, det vill säga dröjsmål vid handläggningen av sökandens ärende, utan av det angripna beslutet.

132 Det finns emellertid anledning att konstatera att ogiltigförklaringen av det angripna beslutet i sig utgör en lämplig och tillräcklig gottgörelse för den ideella skada som sökanden påstår sig ha lidit, eftersom hon inte har lyckats visa att hon har lidit ideell skada som kan särskiljas från den rättsstridighet som ligger till grund för ogiltigförklaringen av det angripna beslutet.

133 Av detta följer att kommissionen ska förpliktas att betala sökanden ett belopp på 10 000 euro som skadestånd.

Rättegångskostnader

134 Enligt artikel 101 i rättegångsreglerna ska, om inte annat följer av bestämmelserna i kapitel 8 i avdelning II i rättegångsreglerna, tappande part bära sina rättegångskostnader och förpliktas att ersätta den andra partens rättegångskostnader, om detta har yrkats. Enligt artikel 102.1 i rättegångsreglerna får personaldomstolen, om så anses skäligt, besluta att en tappande part ska bära sina rättegångskostnader, men endast delvis, eller inte alls, ersätta den andra partens rättegångskostnader.

135 Av ovan angivna domskäl framgår att kommissionen i huvudsak har tappat målet. Sökanden har dessutom uttryckligen yrkat att kommissionen ska förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna. Eftersom omständigheterna i förevarande mål inte motiverar en tillämpning av bestämmelserna i artikel 102.1 i rättegångsreglerna ska kommissionen bära sina rättegångskostnader och förpliktas att ersätta sökandens rättegångskostnader.

Mot denna bakgrund beslutar

PERSONALDOMSTOLEN (första avdelningen)

följande:

1) Europeiska kommissionens beslut av den 17 december 2013 om att inte anställa FE ogiltigförklaras.

2) Europeiska kommissionen förpliktas att betala ett belopp på 10 000 euro till FE.

3) Talan ogillas i övrigt.

4) Europeiska kommissionen ska bära sina rättegångskostnader och ersätta FE:s rättegångskostnader.

Barents Perillo Svenningsen

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 6 oktober 2015.

W. Hakenberg
Justitiesekreterare

R. Barents
Ordförande