I forenede sager 129 og 274/82

CHARLES LUX, tjenestemand ved Revisionsretten for De europæiske Fællesskaber, 17, rue Bertholet, Luxembourg, ved advokat Edmond Lebrun, og med valgt adresse på sin bopæl i Luxembourg,

sagsøger,

mod

REVISIONSRETTEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER, ved Rettens sekretær Jean-Aimé Stoll som befuldmægtiget, bistået af advokat Lucette Defalque, Bruxelles, og med valgt adresse i Luxembourg i Revisionsretten, 29, rue Aldringen,

sagsøgt,

hvori der er nedlagt påstand om, at sagsøgtes afgørelse af 20. januar 1982, hvorefter sagsøgeren indplaceredes i lønklasse A 5, løntrin 3, annulleres, og at han i stedet indplaceres i lønklasse A 4,

har

DOMSTOLEN (anden afdeling)

sammensat af afdelingsformanden O. Due, dommerne P. Pescatore og K. Bahlmann,

generaladvokat: P. VerLoren van Themaat
justitssekretær: ekspeditionssekretær H. A. Rühl

afsagt følgende

# DOM

## Sagsfremstilling

De faktiske omstændigheder og retsforhandlingernes forløb samt parternes påstande, anbringender og argumenter kan sammenfattes således:

### I — Faktiske omstændigheder

Efter at have bestået en udvælgelsesprøve inden for institutionerne blev sagsøgeren ved afgørelse af 9. september 1980 ansat i lønklasse A 5, løntrin 2. Afgørelsen blev truffet under henvisning til en række bestemmelser i vedtægten for tjenestemænd i De europæiske Fællesskaber, navnlig artikel 46. Den 27. august 1981 indbragte sagsøgeren i medfør af vedtægtens artikel 90, stk. 2, en klage over afgørelsen, idet han anførte, at hans indplacering burde være sket i henhold til sagsøgtes beslutning af 21. februar 1980 vedrørende de i forbindelse med ansættelse gældende kriterier for indplacering og ikke i henhold til vedtægtens artikel 46.

I en skrivelse af 18. december 1981 tilsluttede Revisionsrettens præsident sig fuldt ud sagsøgerens synspunkt og besluttede, at den individuelle afgørelse vedrørende hans ansættelse skulle omgøres på grundlag af Revisionsrettens interne beslutning af 21. februar 1980.

I sin egenskab af ansættelsesmyndighed traf Revisionsrettens præsident derfor den 20. januar 1982 en afgørelse, hvorefter afgørelsen af 9. september 1980 blev annulleret og sagsøgeren ansat i lønklasse A 5, løntrin 3.

Da sagsøgeren imidlertid fandt, at den nye indplacering ikke var i overensstemmelse med beslutningen af 21. februar 1980, og at den tilsidesatte principperne om lighed og objektivitet, indgav han den 16. marts 1982 en klage over den nye afgørelse.

Sagsøgeren har anført, at han i henhold til ordlyden af artikel 2 i beslutningen af 21. februar 1980 havde krav på indplacering i lønklasse A 4.

### II — Skriftveksling

Umiddelbart efter at have indgivet sin klage anlagde sagsøgeren foreløbig en første sag for det tilfælde, at det måtte antages, at der ikke skulle være indgivet en administrativ klage over den anfægtede afgørelse af 20. januar 1982, men at der straks burde være anlagt sag ved Domstolen til prøvelse af afgørelsen. Det drejer sig om sag 129/82. Sagens behandling blev udsat indtil Domstolens afsigelse af dom i sag 9/81, Williams mod Revisionsretten, da der til en vis grad foreligger konneksitet mellem de to sager. Williams-dommen blev afsagt den 6. oktober 1982.

De sagsøgeren ikke fra sagsøgte modtog svar på klagen af 16. marts 1982, anlagde han den 13. oktober 1982 endnu en sag til prøvelse af den stiltiende afvisning af klagen af 16. marts 1982.

I forbindelse med den sidst anlagte sag anmodede sagsøgeren om, at de to sager af retsplejehensyn forenes, da der foreligger konneksitet, ja næsten fuldstændig identitet mellem de to sager.

Ved kendelse af 16. december 1982 besluttede retsformanden for anden afdeling at forene sag 129/82 og sag 274/82 under den mundtlige forhandling og domsafsigelsen.

I mellemtiden havde sagsøgte den 24. november 1982 fremsat en begæring om fortolkning af Domstolens dom af 6. oktober 1982 i Williams-sagen. Ved skrivelse af 2. december 1982 anmodede sagsøgte Domstolen om at udsætte den mundtlige forhandling i de to forenede sager, indtil den havde afsagt dom vedrørende fortolkning af Williams-dommen.

Den 29. september 1983 afviste tredje afdeling ved kendelse begæringen om fortolkning af Williams-dommen. Kendelsen blev forkyndt for parterne og skriftvekslingen blev genoptaget.

På grundlag af den refererende dommers rapport og efter at have hørt generaladvokaten har Domstolen (anden afdeling) besluttet at indlede den mundtlige forhandling uden yderligere bevisførelse.

## III — Parternes påstande

*Sagsøgeren* har nedlagt følgende påstande:

— »Sagen antages til realitetsbehandling, og der gives sagsøgeren medhold.

— Følgelig

a) annulleres sagsøgtes afgørelse af 20. januar 1982, for så vidt sagsøgeren herved indplaceredes i lønklasse A 5, løntrin 3;

b) annulleres afvisningen af sagsøgerens klage af 16. marts 1982;

c) kendes for ret, at sagsøgeren bør indplaceres i lønklasse A 4.

— Sagsøgte tilpligtes at betale sagens omkostninger«.

*Sagsøgte* har nedlagt følgende påstande:

»1. Sagsøgerens påstande i forenede sager 129 og 274/82 antages til realitetsbehandling, og sagsøgte frifindes.

2. Følgelig stadfæstes sagsøgerens indplacering i lønklasse A 5, løntrin 3.

3. Sagsøgeren tilpligtes at betale sagens omkostninger«.

## IV — Parternes anbringender og argumenter under skriftsvekslingen

1. *Sagsøgeren* har i de to sager fremsat et principalt og et subsidiært anbringende.

a) Det principale anbringende vedrører overtrædelse af vedtægtens artikel 5, stk. 3, og af artikel 2 i sagsøgtes beslutning af 21. februar 1980 samt tilsidesættelse af lighedsgrundsætningen, princippet om objektiv sagsbehandling og grundsætningen »patere legem quam ipse fecisti«.

Sagsøgeren har i denne forbindelse anført, at det fremgår af ordlyden af artiklerne 1 og 2 i Revisionsrettens ovennævnte beslutning, at såfremt en ansøger, som har bestået en udvælgelsesprøve, ikke ansættes i laveste lønklasse i kategoriens laveste sillingsgruppe, dvs. i lønklasse A 8, bør han ansættes i den i artikel 2 angivne lønklasse under hensyn-

tagen til varigheden af hans faglige erfaring. Ganske vist anvendes verbet »kan« i artikel 2, men ifølge sagsøgeren betyder det, at sagsøgte udelukkende har mulighed for at ansætte en ansøger i en anden lønklasse end den laveste, og når beslutning herom er truffet, skal ansættelsesmyndigheden automatisk foretage ansættelsen på grundlag af de i artikel 2 fastlagte kriterier, dvs. under hensyntagen til varigheden af den faglige erfaring.

Denne fortolkning kan ifølge sagsøgeren støttes på lighedsgrundsætningen og princippet om objetiv sagsbehandling, idet der, når to ansøgere, som har bestået udvælgelsesprøven, begge kan dokumentere at have længere faglig erfaring end krævet, ikke er nogen grund til at placere den ene i højeste og den anden i laveste lønklasse.

Fortolkningen bekræftes yderligere af sagsøgtes beslutning af 12. juni 1980 om ændring af beslutningen af 21. februar 1980, idet det bestemmes, at der fremover kun under særlige omstændigheder, som i hvert tilfælde skal dokumenteres, kan foretages ansættelser i lønklasse A 6 eller A 4. Ifølge sagsøgeren indfører denne nye beslutning for første gang princippet om indplacering i laveste lønklasse i de mellemste stillingsgrupper, hvorved det anerkendes, at dette princip ikke gjaldt ifølge beslutningen af 21. februar 1980. Yderligere gav sidstnævnte beslutning ikke ansættelsesmyndigheden mulighed for at undlade at foretage ansættelse i den højeste lønklasse i en stillingsgruppe, når mindstekravet om faglig erfaring var opfyldt.

Endelig har sagsøgeren anført, at hans fortolkning ligeledes støttes af den sammenhæng, hvori bestemmelsen indgår. I den periode, hvor Revisionsretten opbyggede sine tjenestegrene, ønskede den nemlig at lette ansættelser i højeste lønklasse i de mellemste stillingsgrupper, hvilket var baggrunden for beslutningen af 21. februar 1980. Først efter opbygningen af de nødvendige tjenestegrene, fik ansættelsesmyndigheden ved beslutningerne af 12. juni 1980 og 3. december 1981 tillagt visse skønsbeføjelser.

Som konklusion har sagsøgeren i første anbringende anført, at han med en faglig erfarig den 1. august 1980 på 11 år og 3 måneder burde være indplaceret i lønklasse A 4, da artikel 2 i beslutningen af 21. februar 1980 bestemmer, at der for at blive ansat i lønklasse A 4 kræves en faglig erfaring på 10 år.

b) Såfremt beslutningen af 21. februar 1980 fortolkes i strid med sagsøgerens opfattelse, har han subsidiært fremsat endnu et anbringende vedrørende overtrædelse af vedtægtens artikel 5, stk. 3, og tilsidesættelse af lighedsgrundsætningen og princippet om fordelende retfærdighed.

Han har nemlig gjort gældende, at endog den måde, hvorpå beslutningen af 21. februar 1980 anvendes, ligeledes bør respektere lighedsgrundsætningen. Med dette formål for øje burde der for alle tjenestemænd være indført identiske kriterier, som var objektivt begrundet og forudfastsat, hvilket ikke var tilfældet i den foreliggende sag.

Han har i denne forbindelse nævnt, at der i henhold til beslutningen af 21. februar 1980 blev foretaget 160 ansættelser ved automatisk anvendelse af kriteriet for den faglige erfarings varighed; der var kun to undtagelser som følge af

manglende stillinger på budgettet. For så vidt angår udtalelsen fra Revisionsrettens præsident, hvorefter de ansøgere, som blev forfremmet til lønklasse A 4, alle havde en faglig erfaring på mindst 13 år, har sagsøgeren anført følgende:

— Der er her tale om en efterfølgende konstatering, som støttes på statistiske oplysninger, og som under ingen omstændigheder kan anses for et objektivt begrundet kriterium.

— Det ses ikke, hvorfor der kræves 13 års faglig erfaring, når den omhandlede beslutning forudsætter mindst 10 år.

— Forskellen mellem den statistisk konstaterede gennemsnitlige faglige erfaring, 17 år, og den korteste faglige erfaring, 13 år, for en tjenestemand, som indplaceres i lønklasse A 4, er af væsentlig betydning.

— En ansøger, som bestod udvælgelsesprøven, blev indplaceret i lønklasse A 4, selv om han havde 22 års faglig erfaring; under disse omstændigheder kan det ikke objektivt begrundes, at to tjenestemænd med henholdsvis 22 og 13 års faglig erfaring behandles ens, mens to tjenestemænd med faglig erfaring på henholdsvis 13 år og 11 år og 3 måneder behandles forskelligt.

Sagsøgeren har på baggrund heraf hævdet, at de nævnte sondringer var vilkårlige.

Til slut har sagsøgeren gjort gældende, at andre tjenestemænd, som bestod den udvælgelsesprøve, som han deltog i, blev indplaceret på et højere løntrin, skønt de havde mindre faglig erfaring eller ikke havde nogen universitetsuddannelse.

2. *Sagsøgte* har indledningsvis fremhævet, at sagsøgerens ansættelse skal ses i den rette sammenhæng, og at der, for så vidt angår de af Revisionsretten foretagne ansættelser, skal sondres mellem to faser:

— I forbindelse med ansættelserne inden 1. april 1980 bestræbte Revisionsretten sig på at besætte stillingerne i højere lønklasser og opbygge en hierarkisk orden. Derfor søgte Revisionsretten højt kvalificerede medarbejdere, som ganske logisk blev indplaceret i lønklasse A 6 henholdsvis A 4. Alle de ansøgere, som således blev indplaceret i lønklasse A 4, havde yderligere mindst 13 års anciennitet. Sagsøgeren havde i øvrigt anledning til at deltage i den første fase, men bestod ikke udvælgelsesprøven.

— De ansættelser, som efter 1. april 1980 blev foretaget i forbindelse med udvælgelsesprøver inden for institutionerne, havde til formål at finde yngre medarbejdere og give de ansøgere, som ikke blev ansat i første fase, endnu en chance. I denne anden fase blev ansættelserne bortset fra særtilfælde principielt foretaget i laveste lønklasse; kun to tjenestemænd blev på grund af særlige omstændigheder indplaceret i lønklasse A 4, men de havde også meget lang faglig erfaring (19 år).

Revisionsretten har på grundlag heraf fastslået, at sagsøgeren ikke bestod i den første fase, og at han herefter i den anden fase blev behandlet som de øvrige ansøgere, hvorfor ligebehandlingsprincippet blev overholdt.

a) For så vidt angår sagsøgerens første anbringende, har sagsøgte anført, at han forveksler stillingsgruppe og lønklasse. Ved ansættelse skal ansættelsesmyndigheden nemlig træffe to afgørelser; for det første skal der vælges stillingsgruppe (A 5/4) og herefter lønklasse (enten lønklasse 5 eller lønklasse 4), og tilrettelæggelsen af en udvælgelsesprøve i en høj stillingsgruppe forpligter ikke ansættelsesmyndigheden til at foretage udnævnelse i stillingsgruppens højeste lønklasse.

I øvrigt er sagsøgerens fortolkning ifølge sagsøgte i strid med vedtægtens artikel 31 og 32, da den ville føre til, at indplaceringen i lønklasse kun ville ske på grundlag af anciennitet og ikke længere under hensyntagen til den stilling, der skal besættes.

Yderligere er ansættelse i højeste lønklasse i en stillingsgruppe blot en mulighed, som igen afhænger af budgettet samt af særlige omstændigheder; en sådan indplacering kan ikke foretages systematisk, uden at vedtægtens artikel 31 og 32 overtrædes.

Det er heller ikke rigtigt at hævde, at selv om ansættelsesmyndigheden råder over en skønsmargen, bør de grunde, som gør det muligt at bestemme anvendelsesområdet, være angivet; det er tilstrækkeligt, at de er klare, hvilket var tilfældet i den foreliggende sag, hvor ansættelsesmyndigheden i den første ansættelsesfase, efter at så godt som alle stillinger i højeste lønklasser var besat, valgte at besætte de stillinger, som i disse lønklasser endnu var ledige på budgettet, med de ansøgere, som havde højst anciennitet.

b) I besvarelse af argumenterne i sagsøgerens andet anbringende har sagsøgte igen henvist til den omstændighed, at den anfægtede ansættelse fandt sted i den anden fase, hvor alle — bortset fra enkelte undtagelser — blev ansat i stillingsgruppens laveste lønklasse. Sagsøgte har heraf udledt, at ansættelsesmyndigheden således under udøvelsen af sine skønsbeføjelser anvendte objektivt begrundede kriterier, som den på ingen måde var forpligtet til at fastlægge forud.

Sagsøgte har yderligere understreget, at sagsøgeren kun ved sagsanlæg kan anfægte de andre af ham nævnte ansættelser, hvilket han ikke har gjort.

3. *Sagsøgeren* har i replikken først taget stilling til, hvad sagsøgte har betegnet som den sammenhæng, hvori ansættelsen skal ses, nemlig de to faser.

Ifølge sagsøgeren ligger der to modstridende principper til grund for den sondring, som er foretaget på grundlag af beslutningen af 21. februar 1980, idet der i den første fase er sket indplacering i højeste lønklasse i en stillingsgruppe, mens der i anden fase er sket indplacering i laveste lønklasse i samme stillingsgruppe. Ifølge sagsøgeren er en sådan praksis nødvendigvis retsstridig, da den er ulogisk og klart i strid med lighedsgrundsætningen.

Sondringen er yderligere i strid med beslutningen af 12. juni 1980, som bestemmer, at de i beslutningen af 21. februar 1980 fastsatte kriterier forbliver i kraft for ansættelser, som skal foretages på grundlag af udvælgelsesprøver inden for institutionerne — hvilket gælder sagsøgeren — og hvorefter kun de for fremtiden gældende kriterier ændres, idet ansættelser kun under særlige omstændigheder kan foretages i lønklasse A 4 og A 6. Ved anvendelse af beslutningen af 12. juni 1980 anerkendtes det således, at der på sagsøgeren blev anvendt et

princip, som man havde besluttet først skulle træde i kraft i den anden ansættelsesfase.

Sagsøgeren har yderligere anført, at der blev anvendt forskellige, modstridende principper for indplaceringen i lønklasse alt efter ansættelsesmåden, intern udvælgelsesprøve — i den første fase — udvælgelsesprøve inden for institutionerne — i den anden fase. Det fremgår imidlertid ifølge sagsøgeren af Domstolens dom af 6. oktober 1982 (Williams, 9/81, Sml. 1982, s. 3301), at »forskellen mellem ansættelsesmåderne er uden betydning for indplaceringen og ikke kan begrunde en forskelsbehandling i denne henseende«.

Ifølge sagsøgeren fremgår det allerede heraf, at hans påstande bør tages til følge, og de to anbringender bør herefter kun gennemgås subsidiært.

a) For så vidt angår det første anbringende, har sagsøgeren bestridt, at han har forvekslet begreberne stillingsgruppe og lønklasse, og at han ville opstille det princip, at ansættelsesmyndigheden er forpligtet til at foretage ansættelser i stillingsgruppens højeste lønklasse. Han har derimod anført, at en sådan forpligtelse efter hans opfattelse simpelt hen kan udledes af ordlyden af artikel 2 i beslutningen af 21. februar 1980.

Sagsøgeren har ligeledes bestridt, at hans fortolkning skulle være i strid med vedtægtens artikel 31 og 32, fordi hans indplacering i lønklasse A 4 i stedet for lønklasse A 5 ikke var uforenelig med den stilling som ekspeditionssektretær, som skulle besættes, og heller ikke med princippet om overensstemmelse mellem lønklasse og stilling, da den pågældende stilling omfatter begge de nævnte lønklasser.

For så vidt angår spørgsmålet om den grænse for ansættelsesmyndighedens beføjelser, som sættes af budgettet, har sagsøgeren yderligere først hævdet, at der den 1. august 1980 var mindst tre stillinger i lønklasse A 4 til rådighed på budgettet, hvilket støttes af den omstændighed, at han selv den 22. december 1981 midlertidigt beklædte en stilling i lønklasse A 4.

Han har heraf udledt, at det er formålsløst at indlede en retlig diskussion til påvisning af, at en eventuel mangel på ledige stillinger ifølge budgettet ikke kan være til hinder for, at en tjenestemand indplaceres i henhold til vedtægten eller de almindelige gennemførelsesbestemmelser hertil.

b) Sagsøgeren har suppleret sit andet anbringende ved ligeledes at påberåbe sig, at sagsøgtes beslutning af 12. juni 1980 er tilsidesat. Ifølge ham fremgår det nemlig af beslutningen, at reglen om ansættelse i den højeste lønklasse i en stillingsgruppe fortsat skulle anvendes ved ansættelser i den anden fase og derefter ophæves. Følgelig skulle sagsøgeren være indplaceret i den højeste lønklasse i stillingsgruppen, nemlig lønklasse A 4; ved ikke at følge denne fremgangsmåde tilsidesatte sagsøgte således beslutningen.

I besvarelse af sagsøgtes argumenter har sagsøgeren herefter anført, at selv om alle de ansøgere, som i den anden fase havde bestået en udvælgelsesprøve, var blevet ansat i stillingsgruppens laveste lønklasse, skete er alligevel en forskelsbehandling, da en og samme beslutning — nemlig Revisionsrettens beslutning af 21. februar 1980 — blev gennemført på to forskellige måder. Sagsøgeren har

yderligere bestridt, at samtlige ansatte i den anden fase blev indplaceret i den laveste lønklasse, og anført, at alle, med undtagelse af ham, tværtimod blev indplaceret i den højeste lønklasse. Han har herefter konkluderet, at selv om man holder sig til det begrænsede antal ansættelser i den anden fase, var han udsat for forskelsbehandling. Til støtte herfor har han anført andre tilfælde, idet han har fremlagt en kommenteret oversigt.

4. Den *sagsøgte institution* har indledningsvis anført, at den under ingen omstændigheder kan tilslutte sig det synspunkt, som danner selve grundlaget for agsøgerens søgsmål, og hvorefter ansættelsesmyndigheden skulle være pligtig til at ansætte tjenestemænd udelukkende på grundlag af deres faglige erfaring uden at tage hensyn til arten af den stilling, som skal besættes, hvad den dog er forpligtet til ifølge vedtægten og Domstolens praksis. Derfor har sagsøgte fundet det ufornødent at besvare sagsøgerens argumenter punkt for punkt, men anset det for nødvendigt først at henvise til de gældende fællesskabsbestemmelser for derved at påvise, at sagsøgerens opfattelse ifølge sagsøgte klart er i strid med de i den foreliggende sag gældende retsreglers ånd og bogstav.

Ifølge sagsøgte fremgår det af vedtægten, navnlig artikel 31 og 32, samt af Domstolens faste praksis, at ansættelse af en ansøger, som har bestået en udvælgelsesprøve, principielt foretages i den laveste lønklasse i stillingsgruppen, som fastlægges på grundlag af arten af den stilling, som skal besættes. Ansættelsesmyndigheden kan kun i undtagelsestilfælde foretage ansættelser i en stillingsgruppes højeste lønklasse.

De af Revisionsretten udstedte interne beslutninger, som naturligvis holder sig inden for vedtægtens rammer, skal således læses i lyset af dennes artikel 31 og 32. Ifølge sagsøgte indeholder artikel 2 i beslutningen af 21. februar 1980 en for ansættelsesmyndigheden gældende oversigt over de mindstekrav, der i en meddelelse om udvælgelsesprøve kan stilles til ansøgerne, for så vidt angår deres faglige erfaring. Det ville være i strid med den interne beslutnings ånd og vedtægten at hævde, at denne oversigt har til formål at fastlægge lønklassen. Oversigten er således kun vejledende og skal ikke automatisk lægges til grund, og sondringen mellem de to ansættelsesfaser — begrundet i særlige omstændigheder, nemlig opbygningen af en ny institution — kan ikke lægges til grund for den opfattelse, at der består en pligt til ansættelse på grundlag af anciennitet. Netop fordi sagsøgeren blev ansat i den anden fase, kan hans situation ikke sammenlignes med de i første fase ansatte medarbejderes, og der er således ikke ved den foretagne sondring sket en tilsidesættelse af lighedsgrundsætningen.

a) For så vidt angår sagsøgerens argumenter til støtte for det første anbringende har sagsøgte anført, at det ville være ulogisk, om sagsøgeren påberåbte sig beslutningen af 21. februar 1980, når han samtidig fortolker den contra legem.

Sagsøgerens opfattelse er ifølge sagsøgte ligeledes uholdbar, da ansættelsesmyndigheden, efter at lønklasse A 8 var faldet bort ved desvetudo, ikke havde andet valg end at foretage ansættelser på grundlag af anciennitet.

Sagsøgte har fremhævet, at ansættelser er betinget af, at der er ledige stillinger på

budgettet, men at ansættelsesmyndigheden derimod ikke er forpligtet til at besætte alle de ledige stillinger; efter sagsøgtes opfattelse skal der kun foretages ansættelser i forhold til de opgaver, der skal udføres.

Endelig har sagsøgte gjort gældende, at ansættelsesmyndigheden har ret til at fastlægge en ansættelsespolitik, der tilsigter at skabe en hierarkisk struktur og en inden for denne struktur passende aldersfordeling.

b) Med hensyn til det andet anbringende har sagsøgte gentaget, at samtlige ansatte i den anden fase blev indplaceret i laveste lønklasse i en stillingsgruppe, medmindre særlige omstændigheder gjorde sig gældende, og at sagsøgeren burde have anfægtet de af ham nævnte ansættelser for således at dokumentere den forskelsbehandling, som han hævder at have været udsat for. Sagsøgte har understreget, at de forskellige påberåbte tilfælde intet har tilfælles med sagsøgerens.

Sagsøgte har heraf udledt, at ansættelsesmyndigheden efter sagsøgerens opfattelse var forpligtet til automatisk at anvende bestemmelserne uden at kunne udøve et skøn eller foretage et valg. Ifølge sagsøgte er der imidlertid ikke retsgrundlag for et sådant synspunkt, som er uforeneligt med god personaleforvaltning.

Sagsøgte har sammenfattende anført, at sagsøgeren støtter sin argumentation på en fejlagtig opfattelse af ansættelsesmyndighedens kompetence og de for denne gældende bestemmelser, idet han nægter ansættelsesmyndigheden ret til at fastlægge en ansættelses- og personalepolitik samt til at foretage indplacering i lønklasse på grundlag af de stillinger, som skal besættes, hvad ansættelsesmyndigheden dog er forpligtet til.

## V — Mundtlig forhandling

Parterne har afgivet mundtlige indlæg i retsmødet den 30. maj 1984.

Sagsøgeren har bl.a. bemærket, at Revisionsretten i beslutningen af 12. juni 1980 bestemmer, at der for udvælgelsesprøver inden for institutionerne gælder samme regler som for interne udvælgelsesprøver.

Sagsøgte har bl.a. forklaret, at det ligeledes fremgår af beslutningen af 12. juni 1980, at ansættelsesmyndigheden bestemmer, hvornår ansættelsesproceduren på grundlag af udvælgelsesprøver inden for institutionerne skal være afsluttet. Ansættelsesmyndigheden fastsatte datoen til 1. august 1980. Fra denne dato at regne blev ansættelseskriterierne ændret således, at en ansøger, som havde bestået en udvælgelsesprøve, ved ansættelsen kun under særlige omstændigheder kunne indplaceres i lønklasse A 4.

I besvarelse af de af Domstolen under den mundtlige forhandling stillede spørgsmål har sagsøgte ved skrivelse af 6. juni 1984 oplyst, at udvælgelseskomiteen i udvælgelsesprøve CC/A/3/80 inden for institutionerne, som lå til grund for sagsøgerens ansættelse den 9. september 1980, var blevet nedsat den 24. april 1980, og at ansøgningerne skulle være indgivet inden 5. maj 1980, at de mundtlige prøver blev afviklet den 9. juni 1980, at ansættelsesmyndigheden den 12. juni 1980 modtog udvælgelseskomiteens rapport vedrørende disse prøver, og at sagsøgeren den 3. august 1980 modtog tilbud om ansættelse.

Generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 25. oktober 1984.

# Præmisser

1 Ved to på hinandenfølgende stævninger, indgivet til Domstolens justitskontor henholdsvis 13. april og 13. oktober 1982, har Charles Lux, tjenestemand ved Revisionsretten for De europæiske Fællesskaber, anlagt sag med påstand om annullation af den af Revisionsrettens præsident den 20. januar 1982 trufne afgørelse om at udnævne ham til ekspeditionssekretær i lønklasse A 5, løntrin 3, som resultat af udvælgelsesprøven inden for institutionerne CC/A/3/80 af 21. april 1980. Sagsøgeren har yderligere nedlagt påstand om, at det statueres, at han indplaceres i lønklasse A 4.

## Sagens baggrund

2 Den i 1977 oprettede institution Revisionsretten befandt sig i begyndelsen af 1980 i den situation, at den skulle udvide personalet og især besætte stillinger i de højeste lønklasser. Som følge heraf udstedte den den 21. februar 1980 »beslutning vedrørende kriterier for indplacering og udnævnelse af personalet« (dok. M 8/80 rev. 1), hvis artikel 1 lyder således:

»Ansættelsesmyndigheden ansætter principielt den ansøger, som har bestået en udvælgesesprøve, i laveste lønklasse i Laveste stillingsgruppe i den pågældendes kategori eller tjenestegruppe.«

Artikel 2 bestemmer:

»Som undtagelse fra artikel 1 kan ansættelsesmyndigheden ansætte ansøgeren en anden lønklasse end den laveste i den pågældende kategori eller tjenestegruppe, såfremt ansøgeren kan dokumentere et have en faglig erfaring på mindst . . . 10 år for så vidt angår lønklasse A 4 . . .«

3 Revisionsretten bestemte yderligere i dok. MC 6/80 rev. 1, som blev vedtaget den 12. juni 1980 under er fortroligt møde, at »de af Revisionsretten i henhold til dok. M 8/80 rev. 1 fastsatte kriterier for indplacering i lønklasse og på løntrin forbliver i kraft, indtil der er foretaget udnævnelser på grundlag af de allerede indledte udvælgelsesprøver inden for institutionerne. Umiddelbart herefter (datoen fastsættes af ansættelsesmyndigheden) ændres

eller suppleres de i dok. M 8/80 rev. 1 fastsatte kriterier i henhold til følgende bestemmelser, som i øvrigt *fra dags dato* finder anvendelse på de midlertidigt ansatte ... Tjenestemænd og midlertidigt ansatte kan ved ansættelsen kun indplaceres i A 4 eller A 6 under særlige omstændigheder, som i hvert tilfælde skal dokumenteres under henvisning til det arbejde, der skal udføres ...«.

4 Under henvisning til de to beslutninger af 21. februar 1980 og 12. juni 1980 og ud fra den betragtning, at der burde fastsættes ensartede kriterier for indplacering af de ansøgere, som består udvælgelsesprøverne, udstedte Revisionsretten den 3. december 1981 »beslutning nr. 81-5 vedrørende de for ansættelse af Rettens personale gældende kriterier for indplacering i lønklasse og på løntrin«, hvis artikel 3 bestemme: »Som undtagelse fra artikel 1 kan ansættelsesmyndigheden under særlige omstændigheder under hensyntagen til den stilling, der skal besættes, foretage ansættelse i højeste lønklasse i laveste stillingsgruppe og mellemste stillingsgruppe, såfremt ansøgeren kan dokumentere, at han ... har en faglig erfaring på mindst 10 år, for så vidt angår lønklasse A 4 ...»

5 Revisionsretten har forklaret, at beslutningerne afspejler de successive faser i rettens ansættelsespolitik. Umiddelbart efter oprettelsen skulle den ansætte det nødvendige personale, og den valgte i første række at opbygge en ledelsesstruktur ved at ansætte kvalificerede medarbejdere, som den ønskede at indplacere i højeste lønklasse i de forskellige stillingsgrupper. I denne første fase, som sluttede den 1. april 1980, blev der udelukkende afholdt interne udvælgelsesprøver inden for Revisionsretten. I den anden ansættelsesfase forfulgte Revisionsretten derimod et andet mål, idet den hovedsagelig søgte at ansætte yngre medarbejdere i stillingsgruppens laveste lønklasse og samtidig give de ansøgere, som ikke havde bestået udvælgelsesprøven i den første fase, en ny chance. I den anden fase blev der afholdt udvælgelsesprøver inden for De europæiske Fællesskabers institutioner, herunder udvælgelsesprøve CC/A/3/80, der blev offentliggjort den 21. april 1980; ansættelsesmyndigheden modtog den 12. juni 1980 udvælgelseskomiteens rapport.

6 Det fremgår af sagen, at sagsøgeren efter at have bestået udvælgelsesprøve CC/A/3/80 den 9. september 1980 blev ansat som ekspeditionssekretær i lønklasse A 5, løntrin 2. Ansættelsen støttedes bl.a. på artikel 46 i vedtægten for tjenestemænd i De europæiske Fællesskaber.

7 I besvarelse af en klage fra sagsøgeren af 27. august 1981 udtalte Revisionsrettens præsident den 18. december 1981, at sagsøgeren ikke burde være ansat i henhold til vedtægtens artikel 46; præsidenten besluttede, at den individuelle beslutning af 9. september 1980 skulle omgøres »på grundlag af Revisionsrettens beslutning af 21. februar 1980«.

8 Ved afgørelse af 20. januar 1982, som udtrykkelig henviste til beslutningen af 21. februar 1980, annullerede Revisionsrettens præsident derfor i sin egenskab af ansættelsesmyndighed afgørelsen af 9. september 1980 og indplacerede sagsøgeren i lønklasse A 5, løntrin 3.

9 Den 16. marts 1982 indgav sagsøgeren i medfør af vedtægtens artikel 90, stk. 2, en klage over afgørelsen af 20. januar 1982, idet han anførte, at den nye indplacering ikke var i overensstemmelse med beslutningen af 21. februar 1980, at afgørelsen tilsidesatte lighedsgrundsætningen og princippet om objektiv sagsbehandling, og at han skulle indplaceres i lønklasse A 4. Den 13. april 1982 anlagde sagsøgeren ligeledes som retsbevarende foranstaltning sag for det tilfælde, at der ikke burde være indgivet en administrativ klage over den anfægtede afgørelse af 20. januar 1982, men straks anlagt sag ved Domstolen til prøvelse af afgørelsen.

10 Da sagsøgeren ikke sagsøgte modtog svar på klagen af 16. marts 1982, anlagde han den 13. oktober 1982 endnu en sag til prøvelse af den stiltiende afvisning af klagen af 16. marts 1982.

## Realiteten

11 Til støtte for sit krav om en bedre indplacering har sagsøgeren påberåbt sig vedtægtens artikel 5, stk. 3, hvorefter »tjenestemænd, der tilhører samme kategori eller samme tjenestegruppe, er undergivet de samme ansættelses- og karrierevilkår«; sagsøgeren har anført, at sagsøgte i henhold til beslutning af 21. februar 1980 vedrørende interne udvælgelsesprøver, som ifølge beslutning af 12. juni 1980 ligeledes fandt anvendelse på allerede indledte udvælgelsesprøver inden for institutionerne, foretog ansættelser i højeste lønklasse.

12 Revisionsretten har gjort gældende, at den anfægtede ansættelse fandt sted i den anden ansættelsesfase, hvori samtlige ansatte med ganske få undtagelser blev indplaceret i laveste lønklasse i en stillingsgruppe.

13 Det skal her bemærkes, at Revisionsrettens interne beslutning af 12. juni 1980 udtrykkelig bestemmer, at de af Revisionsretten i den interne beslutning af 21. februar 1980 fastsatte kriterier for indplacering i lønklasse og løntrin forbliver i kraft, indtil der er foretaget udnævnelser på grundlag af de allerede indledte udvælgelsesprøver inden for institutionerne.

14 Det fremgår af sagen, at der ved udstedelsen af beslutningen af 12. juni 1980 endnu ikke var sket ansættelse som følge af den interne udvælgelsesprøve inden for institutionerne CC/A/3/80, da ansættelsesmyndigheden først modtog udvælgelseskomiteens rapport samme dato. Det må derfor antages, at den nævnte udvælgelsesprøve »allerede var indlet« i beslutningens forstand. Yderligere blev den liberale ansættelsespolitik, som støttedes på Revisionsrettens beslutning af 21. februar 1980, som ændret ved beslutningen af 12. juni 1980, først bragt definitivt til ophør ved beslutningen af 3. december 1981.

15 Under disse omstændigheder er det med urette, at Revisionsretten har gjort gældende, at ansættelsesmyndigheden i henhold til beslutningen af 12. juni 1980 fastslog, at ansættelsesprocedurerne var afsluttet den 1. august 1980, og

at sagsøgeren, som blev ansat den 9. september 1980, således skulle indplaceres i laveste lønklasse, medmindre der forelå særlige omstændigheder. I henhold til den klare ordlyd af beslutningen af 12. juni 1980 kunne det nemlig først fastslås, at ansættelsesprocedurerne var afsluttet, når der var foretaget ansættelser på grundlag af udvælgelsesprøverne inden for institutionerne.

16 Det kan herefter fastslås, at de i Revisionsrettens beslutning af 21. februar 1980 fastsatte kriterier for indplacering i lønklasse og på løntrin fortsat skulle finde anvendelse på sagsøgeren, som havde bestået udvælgesesprøve CC/A/3/80.

17 For så vidt angår anvendelsen af artikel 2 i beslutningen af 21. februar 1980 ved sagsøgerens ansættelse, har Revisionsretten gjort gældende, at en sådan anvendelse ville føre til, at indplacering i lønklasse udelukkende ville ske på grundlag af ansøgerens faglige erfaring og ikke under hensyntagen til den stilling, der skulle besættes. Ifølge Revisionsretten er indplacering i højeste lønklasse blot en mulighed, som ansættelsesmyndigheden kan udnytte, og det ville være i strid med vedtægtens artikel 31 og 32 systematisk at foretage en sådan indplacering.

18 Det skal her bemærkes, at ifølge tjenestemandsvedtægtens artikel 31, stk. 2, litra b), kan ansættelsesmyndigheden inden for visse grænser fravige hovedreglen om ansættelse i laveste lønklsse. Beslutningen af 21. februar 1980 udgjorde en sådan fravigelse begrundet i særlige behov.

19 Hvor hovedreglen for ansættelse fraviges i form af en intern generel beslutning i en institution, ville princippet om forbud mod forskelsbehandling ved ansættelse af tjenestemænd i samme kategori, jfr. vedtægtens artikel 5, stk. 3, være uden nogen som helst retlig betydning, hvis ansættelsesmyndigheden fortsat kunne udøve de ifølge vedtægtens artikel 31 tildelte skønsbeføjelser.

20 Det fremgår nemlig af Domstolens faste praksis, at vedtægtens artikel 5, stk. 3, spiller en væsentlig rolle i tjenestemandsretten. Som fastslået af Domstolen i dom af 20. januar 1974 (Louwage, 148/73, Sml. s. 81) indeholder et internt direktiv, selv om det ikke kan betragtes som en retsregel, som administrationen i alle tilfælde skal overholde, dog retningslinjer for administrationens praksis, som denne ikke kan tilsidesætte uden begrundelse, idet ligebehandlingsprincippet ellers ville blive tilsidesat.

21 I den foreliggende sag er de i beslutningen af 21. februar 1980 fastsatte kriterier for ansættelse i højeste lønklasse i laveste stillingsgruppe formuleret på en sådan måde, at ansættelsesmyndigheden, hvis kriterierne opfyldes, kan foretage ansættelse uden at kunne stille yderligere krav. Når henses hertil, var Revisionsretten ikke i sagsøgerens tilfælde berettiget til uden passende begrundelse at fravige den administrative praksis i henhold til artikel 2 i beslutningen af 21. februar 1980.

22 Det skal yderligere understreges, at Revisionsretten heller ikke i tilstrækkelig grad begrundede sin afvisning af at anvende artikel 2 i beslutningen af 21. februar 1980 på sagsøgeren; for så vidt angår sagsøgerens faglige erfaring, bemærkes, at han kunne dokumentere mindst 10 års faglig erfaring, hvilket ikke er bestridt af Revisionsretten. Med hensyn til den budgetmæssige mulighed for at foretage en sådan ansættelse har Revisionsretten indrømmet, at der på det tidspunkt, da sagsøgeren gik op til den udvælgelsesprøve, som lå til grund for hans udnævnelse, endu var to ledige stillinger på budgettet i lønklasse A 4.

23 Følgelig vil den af sagsøgte den 20. januar 1982 trufne afgørelse være at annullere, idet sagen hjemvises til Revisionsretten til fornyet overvejelse af sagsøgerens indplacering i lønklasse på grundlag af de i dommen nævnte kriterier.

Sagens omkostninger

24 I henhold til procesreglementets artikel 69, stk. 2, dømmes den tabende part til at afholde sagens omkostninger. Da Revisionsrettens anbringender ikke er taget til følge, bør den betale sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

udtaler og bestemmer

DOMSTOLEN (anden afdeling)

1. **Den af Revisionsrettens præsident den 20. januar 1982 trufne afgørelse annulleres.**

2. **Sagen hjemvises til Revisionsretten til fornyet overvejelse.**

3. **Revisionsretten betaler samtlige sagens omkostninger.**

Due Pescatore Bahlmann

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 13. december 1984.

P. Heim
Justitssekretær

O. Due
Formand for anden afdeling