

FÖRSTAINSTANSRÄTTENS DOM (femte avdelningen)
den 23 januari 2003

Mål T-181/01

Chantal Hectors
mot
Europeiska parlamentet

”Tjänstemän – Tillfälligt anställda – Rekrytering – Motivering – Uppenbart oriktig bedömning – Likabehandling av kvinnor och män”

Fullständig text på franska II - 103

Saken: Talan om dels ogiltigförklaring av besluten av myndigheten som har befogenhet att sluta anställningsavtal att utse M. B. till handläggare med nederländska som modersmål vid gruppen parti populaire européen (démocrates-chrétiens) et démocrates européens vid Europaparlamentet och att inte utse sökanden till denna tjänst, dels förpliktelse för Europaparlamentet att utge skadestånd för den materiella och ideella skada som sökanden påstår sig ha lidit.

Avgörande: Talan ogillas. Vardera parten skall bära sin rättegångskostnad.

Sammanfattning av domen

1. *Tjänstemän – Beslut som går någon emot – Avslag på en ansökan – Motiveringsskyldighet senast vid avslaget på klagomålet – Föremål för talan – Omfattning – Tillfälligt anställd hos en politisk grupp vid Europaparlamentet (Artikel 25 andra stycket i tjänsteföreskrifterna, artikel 11 i anställningsvillkoren för övriga anställda)*

2. *Tjänstemän – Tillfälligt anställda – Rekrytering – Förteckning över godkända sökande – Administrationens utrymme för skönsmässig bedömning – Domstolsprövning – Gränser*

3. *Tjänstemän – Tillfälligt anställda – Rekrytering – Förfarande – Administrationens utrymme för skönsmässig bedömning – Intervju före rekrytering – Anställning hos en politisk grupp vid Europaparlamentet (Artikel 2 c i anställningsvillkoren för övriga anställda)*

4. *Tjänstemän – Likabehandling – Likabehandling av kvinnliga tjänstemän och manliga tjänstemän – Grundläggande rättighet – Iakttagande säkerställt av gemenskapsdomstolarna – Avslag på en gravid kvinnas ansökan – Bevisbörda (Artikel 119 i EG-fördraget (artiklarna 117–120 har ersatts av artiklarna 136 EG–143 EG), rådets direktiv 97/80, artikel 4, och rådets direktiv 2000/78, artikel 10)*

5. *Tjänstemän – Likabehandling – Likabehandling av kvinnliga tjänstemän och manliga tjänstemän – Undantag – Åtgärder för att säkerställa full jämställdhet mellan män och kvinnor – Villkor (Artikel 141.4 EG)*

1. Enligt artikel 25 andra stycket i tjänsteföreskrifterna, som är tillämplig på tillfälligt anställda i enlighet med artikel 11 i anställningsvillkoren för övriga anställda, skall alla beslut som går någon emot motiveras. Vid beslut där en av flera sökande skall väljas ut, har tillsättningsmyndigheten, eller annan myndighet som är behörig att besluta om tillsättningar, en motiveringsskyldighet, senast när den sökande som bortvalts inger sitt klagomål mot beslutet om avslag på dennes ansökan och/eller mot beslutet om tillsättning av en annan sökande. Denna motiveringsskyldighet har till syfte att möjliggöra för gemenskapsdomstolarna att pröva lagenligheten av det omtvistade beslutet och tillräckligt tydligt ange för sökanden huruvida detta beslut är välgrundat eller om det föreligger brister som innebär att dess lagenlighet kan ifrågasättas.

Eftersom det rör sig om en tjänst som tillfälligt anställd hos en politisk grupp vid Europaparlamentet, vilken ledningen av denna grupp kan överklaga, på grund av behovet av ömsesidigt förtroende och total frihet avseende valet av sökande i förteckningen över godkända sökande, kan motiveringen endast avse iakttagande av de rättsliga villkor som tillsättningsförfarandet är underkastat.

(se punkterna 35–37, 40 och 41)

Hänvisning till domstolen den 13 december 1989 i mål C-169/88, Prelle mot kommissionen, REG 1989, s. 4335, punkt 9; förstainstansrätten den 28 januari 1992 i mål T-45/90, Speybrouck mot parlamentet, REG 1992, s. II-33, punkt 94; förstainstansrättens 3 mars 1993 i mål T-25/92, Vela Palacios mot CES, REG 1993, s. II-201, punkt 22; förstainstansrätten den 26 januari 1995 i mål T-60/94, Pierrat mot domstolen, REGP 1995, s. I-A-23 och 77, punkterna 30 och 32; förstainstansrätten den 14 juli 1997 i mål T-123/95, B mot parlamentet, REGP 1997, s. I-A-245 och II-697, punkt 72; förstainstansrätten den 23 april 2002 i mål T-372/00, Campolargo mot kommissionen, REGP 2002, s. I-A-49 och II-223, punkt 49

2. Tillsättningsmyndigheten har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning beträffande rekryteringen av sökande som återfinns på en förteckning över godkända sökande, i den meningen att den bland annat inte är skyldig att iaktta exakt den ordning som sökandena har angivits i vid klassificeringen. Detsamma gäller, a fortiori, vid tillsättning av tillfälligt anställda, eftersom den myndighet som är

behörig att besluta om tillsättningar har ett ännu större utrymme för skönsmässig bedömning vid valet av sökande.

Nämnda myndighets bedömning av sökandenas kvalifikationer kan inte ersättas av förstainstansrätten bedömning. Förstainstansrättens prövning är begränsad till huruvida administrationen, mot bakgrund av de överväganden som har föranlett dess bedömning, har hållit sig inom rimliga gränser och inte har gjort sig skyldig till en uppenbart oriktig bedömning.

(se punkterna 65 och 69)

Hänvisning till förstainstansrätten den 17 november 1998 i mål T-217/96, Fabert-Goossens mot kommissionen, REGP 1998, s. I-A-607 och II-1841, punkterna 28 och 29; förstainstansrättenden 19 september 2001 i mål T-152/00, E mot kommissionen, REGP 2001, s. I-A-179 och II-813, punkterna 28 och 29

3. Förfaranden och skyldigheter vid rekrytering av tjänstemän är inte tillämpliga avseende överklagande av en tjänst som tillfälligt anställd. Den myndighet som är behörig att sluta anställningsavtal har ett mycket stort utrymme för skönsmässig bedömning såväl vad avser val av anordnande av urvalsförfarandet som under detta förfarande.

Nämnda myndighet kan således inte anses ha överskridit sina befogenheter avseende utrymmet för skönsmässig bedömning genom att ha anordnat intervjuer av sökande som återfinns på en förteckning över godkända sökande, som utförts av en nationell delegation av en politisk grupp vid Europeiska parlamentet, som sedan skulle ta emot den utvalda sökanden. Anordnandet av dessa intervjuer inom ramen för rekryteringsförfarandet står dessutom i överensstämmelse med behovet av att ett

ömsesidigt förtroende föreligger när en politisk grupp vid Europaparlamentet anställer en tillfälligt anställd på grundval av artikel 2 c i anställningsvilkoren för övriga anställda.

Den nationella delegationens åsikt kan emellertid inte ersätta den slutgiltiga jämförande prövningen som ledningen för den politiska gruppen vid Europaparlamentet skall utföra i egenskap av myndighet som är behörig att sluta anställningsavtal.

(se punkterna 94, 102 och 104)

Hänvisning till Speybrouck mot parlamentet, punkt 94; B mot parlamentet, punkt 72; förstainstansrätten den 20 september 2001 i mål T-95/01, Goget m.fl. mot Cour des comptes, REGP 2001, s. I-A-191 och II-879, punkt 56

4. Principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete och avsaknad av såväl direkt som indirekt könsdiskriminering tillhör de grundläggande rättigheter som gemenskapsdomstolarna skall säkerställa att de följs enligt artikel 220 EG.

I detta hänseende har domstolen fastställt att full jämställdhet mellan kvinnor och män som är anställda vid gemenskapens institutioner skall säkerställas inom ramen för tjänsteföreskrifterna. De krav som denna princip medför för förhållandet mellan gemenskapens institutioner och dess anställda är inte endast begränsade till de krav som följer av artikel 119 i fördraget (artiklarna 117–120 har ersatts av artiklarna 136 EG–143 EG) vars lydelse är relevant och av de gemenskapsdirektiv som har antagits på detta område. Detsamma gäller vid rekrytering av tillfälligt anställda.

Det har fastställts att vägran att anställa en kvinna på grund av hennes graviditet utgör en direkt könsdiskriminering. Det ankommer emellertid, enligt artikel 10 i direktiv 2000/78 och artikel 4 i direktiv 97/80, endast på svaranden att bevisa att likabehandlingsprincipen inte har åsidosatts för det fall att sökanden gör gällande omständigheter som innebär att förekomsten av en direkt eller indirekt diskriminering kan presumeras.

Förekomsten av diskriminering kan inte endast presumeras på grund av att sökanden är gravid, även i de fall där administrationen har informerats om det. Under alla omständigheter kan administrationen inte anses ha åsidosatt principen om likabehandling av kvinnor och män när den inte har gjort sig skyldig till en uppenbart oriktig bedömning vid valet av en manlig sökande.

(se punkterna 117–121 och 124)

Hänvisning till domstolen den 15 juni 1978 i mål 149/77, Defrenne, REG 1978, s. 1365, punkterna 26 och 27; domstolen den 20 mars 1984 i de förenade målen 75/82 och 117/82, Razzouk och Beydoun mot kommissionen, REG 1984, s. 1509, punkterna 16 och 17; domstolen den 8 november 1990 i mål C-177/88, Dekker, REG 1990, s. I-3941, punkt 14; Spreybroock mot parlamentet, punkterna 47 och 48; förstainstansrätten den 6 juli 1999 i de förenade målen T-112/96 och T-115/96, Séché mot kommissionen, REGP 1999, s. I-A-115 och II-623, punkt 116

5. Artikel 141.4 EG innebär en möjlighet och inte en skyldighet till positiv könsdiskriminering till kvinnors fördel. Vid antagandet att denna bestämmelse kan göras gällande mot en av gemenskapens institutioner, finns denna möjlighet i samband med rekrytering endast när de ifrågavarande sökandena är lika kvalificerade och har bedömts på objektiva grunder.

(se punkterna 126–128)

Hänvisning till domstolen den 11 november 1997 i mål C-409/95, Marshall, REG 1997, s. I-6363.