

# Mål T-311/04

## José Luis Buendía Sierra mot Europeiska gemenskapernas kommission

”Tjänstemän — Befordran — Befordringsomgången 2003 –  
Tilldelning av prioritetspoäng”

Förstainstansrättens dom (femte avdelningen i utökad sammansättning) av den  
19 oktober 2006 . . . . . II - 4148

### Sammanfattning av domen

1. *Tjänstemän — Talan — Rättsakt som går någon emot  
(Tjänsteföreskrifterna, artiklarna 45, 90 och 91)*
2. *Tjänstemän — Talan — Föregående klagomål till administrationen  
(Tjänsteföreskrifterna, artiklarna 45 och 90.2)*

3. *Tjänstemän — Befordran — Jämförelse av kvalifikationer (Tjänsteföreskrifterna, artiklarna 25.2, 26, 43, 45 och 90.2)*
4. *Tjänstemän — Befordran — Jämförelse av kvalifikationer (Tjänsteföreskrifterna, artikel 45)*
5. *Tjänstemän — Befordran — Jämförelse av kvalifikationer (Tjänsteföreskrifterna, artikel 45)*
6. *Tjänstemän — Befordran — Jämförelse av kvalifikationer (Tjänsteföreskrifterna, artikel 45)*
7. *Tjänstemän — Befordran — Jämförelse av kvalifikationer (Tjänsteföreskrifterna, artikel 45)*
8. *Tjänstemän — Beslut som går någon emot — Sättet för antagande (Tjänsteföreskrifterna, artiklarna 45, 90.2 och 91)*
9. *Tjänstemän — Befordran — Jämförelse av kvalifikationer (Tjänsteföreskrifterna, artikel 45)*
10. *Tjänstemän — Befordran — Jämförelse av kvalifikationer (Tjänsteföreskrifterna, artikel 45)*
11. *Tjänstemän — Talan — Dom om ogiltigförklaring — Verknningar (Artikel 233 EG ; tjänsteföreskrifterna, artikel 45)*

1. Befordringssystemet har införts med stöd av kommissionens interna regler och grundas på hänsynstagande till ackumulerade meriter som kommer till uttryck i form av poäng som har samlats under föregående år. Den slutgiltiga rättsakten genom vilken befordringsförfarandet avslutas är komplex, eftersom den utgörs av två skilda beslut, nämligen tillsättningsmyndighetens beslut om upprättande av en förteckning över de tjänstemän som befordrats och tillsättningsmyndighetens beslut om faststäl-

lande av det totala antalet poäng på vilket det första ovannämnda beslutet grundar sig. Tillsättningsmyndighetens beslut om fastställande av det totala antalet poäng utgör en självständig rättsakt som kan bli föremål för klagomål och i förekommande fall för domstolsprövning inom ramen för de rättsmedel som föreskrivs i tjänsteföreskrifterna. Tilldelningen av poäng under ett bestämt år har följder som inte endast begränsas till det berörda befordringsförfarandet utan påverkar flera beford-

ringsförfaranden och medför tvingande rättsverkningar av sådan art genom att väsentligt förändra dennes rättsliga ställning.

En tjänsteman som har upptagits i förteckningen över tjänstemän som befordrats kan, om han bestrider det totala antalet poäng som han tilldelats av tillsättningsmyndigheten, och därmed de resterande poäng som kvarstår till nästa befordringsomgång, följaktligen anföra klagomål och i förekommande fall väcka talan mot beslutet om tilldelning av poäng som ger upphov till bindande och slutgiltiga rättsverkningar för tjänstemannen.

Det är vidare tänkbart att en tjänsteman som inte blivit befordrad och som inte önskar väcka talan om att han inte blivit befordrad under det aktuella befordringsförfarandet, utan endast mot att han inte tilldelats ett visst antal poäng, vilka inte möjliggör för honom att uppnå tröskelvärdet för befordran, kan inleda ett identiskt förfarande.

En tjänsteman som inte blivit befordrad på grund av att han oriktigt skulle ha tilldelats ett otillräckligt antal poäng för att uppnå befordringströskeln kan rikta sin talan såväl mot tillsättningsmyndighetens beslut om fastställande av det totala antalet poäng som mot beslutet om upprättande av förteckningen över de tjänstemän som befordrats. Även om

dessa två beslut kan åtskiljas i rättsligt hänseende och vara föremål för olika yrkanden om ogiltigförklaring, är det uppenbart att de i själva verket har ett nära samband med varandra om befordran nekas. Det sistnämnda är nödvändigtvis uteslutande kopplat till det totala antalet poäng som tilldelats tjänstemannen i förhållande till befordringströskeln, med undantag för de fall när en tjänsteman som ligger på befordringströskeln och tillhör ex aequo-gruppen, det vill säga de tjänstemän som uppnått befordringströskeln men som till antalet är fler än befordringsmöjligheterna, inte blivit befordrad, och detta på grund av underordnade överväganden som har samband med tjänstgöringstiden i lönegraden och lika möjligheter.

I det senare fallet kan den berörda tjänstemannen med giltig verkan väcka talan mot tillsättningsmyndighetens slutgiltiga beslut om upprättande av en förteckning över de tjänstemän som befordrats med motiveringen att tillsättningsmyndighetens bedömning vid rangordning av tjänstemän som tillhör ex aequo-gruppen är felaktig.

(se punkterna 82 och 88–94)

2. När det gäller ett befordringssystem som införts med stöd av kommissionens interna regler och som grundas på hänsynstagande till ackumulerade meriter som kommer till uttryck i form av poäng som har samlats under föregående år och där den slutgiltiga rättsakten genom vilken befordringsförfarandet avslutas är komplex, eftersom den utgörs av två skilda beslut, nämligen tillsättningsmyndighetens beslut om upprättande av en förteckning över de tjänstemän som befordrats och tillsättningsmyndighetens beslut om fastställande av det totala antalet poäng på vilket det första ovannämnda beslutet grundar sig, anser förstainstansrätten att tremånadersfristen för att anföra klagomål mot såväl tillsättningsmyndighetens beslut om upprättande av en förteckning över de tjänstemän som befordrats som mot beslutet om fastställande av det totala antalet poäng av rättssäkerhetskäl, med hänsyn till principen om likabehandling och god förvaltningssed, skall börja löpa den dag då tjänstemannen får kännedom om sin uppdaterade personalakt om befordran på institutionens intranät under förutsättning att detta skett inom en rimlig frist från den tidpunkt då protokollet offentliggörs med uppgift om att information om antalet tilldelade poäng är disponibel på det aktuella intranätet.

Offentliggörandet av förteckningen över de tjänstemän som befordrats, som endast innehåller namnen och tjänsteplacering på de personer som berörs, gör det möjligt för de tjänstemän som berörs att vinna säker och definitiv kännedom om den komplexa åtgärd som går honom emot genom vilken befordringsförfarandet avslutas. Det är först efter att ha tagit del av sin personalakt om

befordran som tjänstemannen kan få kännedom om sitt totala antal poäng och poängens fördelning.

(se punkterna 105, 111, 112, 115, 118 och 121)

3. Ett befordringssystem som har införts med stöd av kommissionens interna regler och som baseras på en kvantifiering av meriter och som kännetecknas av att tjänstemän årligen tilldelas olika typer av poäng, där vissa "meritpoäng" som motsvarar det betyg som tjänstemannen fått vid den regelbundna betygssättningen enligt artikel 43 i tjänsteföreskrifterna och andra så kallade "prioritetspoäng" som ges härutöver och inte i sig är avgörande för befordran syftar till att belöna tjänstemän för arbete som går utöver den enskildes arbetsbeskrivning eller tjänstemän som med framgång har tagit på sig ytterligare arbetsuppgifter i institutionens intresse, strider inte mot likabehandlingsprincipen i artikel 45 i tjänsteföreskrifterna. De olika poängtyperna syftar nämligen till att belöna väl utfört arbete, och tilldelningen av dem skall alltid motiveras med synpunkter på meriterna.

Inom ramen för ett sådant system, där befordringsförfarandet avslutas genom en komplex rättsakt som utgörs av två skilda beslut, nämligen tillsättningsmyndighetens beslut om upprättande av en förteckning över de tjänstemän som

befordrats och tillsättningsmyndighetens beslut om fastställande av det totala antalet poäng på vilket det första ovan nämnda beslutet grundar sig, utgör inte den omständigheten att beslutet om tilldelning av prioritetspoäng inte motiverats ett åsidosättande av artikel 25 andra stycket i tjänsteföreskrifterna. Enligt denna bestämmelse krävs inte att förslag, rekommendationer eller yttranden som inte går en tjänsteman emot eller som avser förberedande rättsakter skall motiveras. Tillsättningsmyndigheten uppfyller motiveringsskyldigheten när den motiverar sitt beslut att avslå ett klagomål som ingetts enligt artikel 90.2 i tjänsteföreskrifterna.

Tilldelning av prioritetspoäng strider inte heller mot artikel 26 i tjänsteföreskrifterna vars syfte är att säkerställa tjänstemannens rätt till försvar genom att undvika att beslut som fattas av tillsättningsmyndigheten som rör hans administrativa ställning och karriär grundas på faktiska omständigheter angående hans uppförande som inte har införts i personalakten. Tilldelning av prioritetspoäng sker nämligen med utgångspunkt från rapporterna om karriärutveckling och de berörda tjänstemännens meriter som framgår av rapporterna om karriärutveckling. Upprättandet av rapporter om karriärutveckling är en del av ett komplext förfarande i vilket tjänstemännen medverkar i enlighet med artikel 43 i tjänsteföreskrifterna enligt vilken en tjänsteman skall underrättas om innehållet i rapporten och "har möjlighet att lämna de synpunkter på denna som han anser är av betydelse". En sökande kan slutligen inte med framgång åberopa att rätten till försvar åsidosatts när det gäller besluten om tilldelning av poäng vilka endast

utgör förberedande rättsakter till beslut om fastställande av det totala antalet befordringspoäng eller upprättande av en förteckning över de tjänstemän som befordrats. Rätten till försvar är emellertid inte tillämplig i förhållande till sådana rättsakter, däremot med avseende på sådana som går den berörde emot.

(se punkterna 129–138, 143-147, 152 och 155–157)

4. Befordringssystemet har införts med stöd av kommissionens interna regler och baseras på en kvantifiering av meriter och kännetecknas av att tjänstemän årligen tilldelas olika typer av poäng, varav vissa "meritpoäng" som motsvarar det betyg som tjänstemannen fått vid den regelbundna betygssättningen enligt artikel 43 i tjänsteföreskrifterna och andra så kallade "prioritetspoäng" som ges för att bland tjänstemännen urskilja de mest förtjänstfulla, för att öka deras utsikter att bli befordrade. Att det inom ett sådant system finns en kvot för tilldelning av de sistnämnda poängen inom varje generaldirektorat och att det angetts ett målgenomsnitt för tilldelning av de förstnämnda poängen innebär inte en begränsning av betygssättarnas möjlighet till skönsmässig bedömning som strider mot artikel 45 i tjänsteföreskrifterna, principen om likabehandling eller principen om karriärutveckling. Det framgår tvärtom att dessa båda mekanismer bidrar till att en representativ bedömning av tjänstemännens meriter kommer till uttryck på ett effektivt sätt, samtidigt som största möjliga grad av jämförbarhet av bedömningar i alla

kommissionens generaldirektorat säkerställs, och följaktligen även likabehandling av ovannämnda tjänstemän. Det är härvid viktigt att påpeka att jämförelsen av kvalifikationer i praktiken skall ske från ett jämlikhetsperspektiv och utifrån jämförbara källor för information och upplysningar.

Kvoten av prioritetspoäng inom varje generaldirektorat överensstämmer med ändamålet med denna poängtyp, nämligen att bland tjänstemännen urskilja de mest förtjänstfulla, för att öka deras utsikter att bli befordrade. En begränsning av antalet poäng som står till förfogande medför nämligen att generaldirektoraten måste göra ett sådant urval. Detta ändamål är förenligt med artikel 45 i tjänsteföreskrifterna, likabehandling och rätten till karriärutveckling.

Vad gäller målgenomsnittet kan konstateras att ovannämnda bestämmelse inte ålägger generaldirektoraten någon absolut skyldighet att beakta nämnda genomsnitt, men uppmuntrar dem att göra detta. Den omständigheten att generaldirektoraten beaktar det målgenomsnitt som angetts innebär emellertid inte att deras utrymme för skönsmässig bedömning begränsas på ett sätt som strider mot artikel 45 i tjänsteföreskrifterna, principen om likabehandling och principen om rätten till karriärutveckling. Detta genomsnitt uttrycker nämligen med ett matematiskt uttryck bedömningen av en genomsnittlig tjänstemans arbetsinsats och hindrar inte betygssättarna från att använda en bred betygsskala, även i kombination med

vägledande och inte bindande intervall, utifrån hur befordran i allmänhet skett tidigare. Det begränsar inte betygssättarnas möjlighet att skilja mellan de enskilda bedömningar som gjorts av varje tjänstemans arbetsinsats beroende på om dessa arbetsinsatser överskrider eller underskrider genomsnittet då betygssättaren har möjlighet att nansera sin bedömning av tjänstemännen. Det gör det möjligt att förebygga risken för inflation av betyg och ålägger tvärtom betygssättarna att göra en mer strikt jämförelse av varje enskild tjänstemans meriter. Angivandet av ett målgenomsnitt gör det även möjligt att minska risken för skillnader i genomsnittet vid betygssättningen i olika generaldirektorat som inte kan motiveras av objektiva skäl som har samband med de betygssatta tjänstemännens meriter. Systemet med målgenomsnitt tar hänsyn till en verklighet som allt oftare observeras, nämligen en enhetlig fördelning av tjänstemän som vid betygssättningen erhåller betyg som ligger runt medelvärdet, möjligheten att avvika från målgenomsnittet när deras särskilda situation inte överensstämmer med verkligheten och möjligheten för varje tjänsteman att inkomma med ett överklagande för att få tillsättningsmyndigheten att tilldela honom en eller flera prioritetspoäng utöver generaldirektoratens poängantal, vilket är tillräckligt för att avhjälpa svårigheter på de avdelningar som har ett stort antal dugliga tjänstemän.

(se punkterna 169, 172–177,  
179–183 och 187)

5. En ändring av en reglering är ägnad att skapa nya situationer vid en viss tidpunkt och samtidigt se till att tidigare situationer tas i beaktande. När det gäller ett befordringssystem som har införts med stöd av kommissionens interna regler och som baseras på en kvantifiering av meriter och kännetecknas av att tjänstemän årligen tilldelas olika typer av poäng ankommer det på tillsättningsmyndigheten att utforma ändringar av regler som gäller under en övergångsperiod avseende tjänstemännens befordran under hänsynstagande till de begränsningar som sammanhänger med övergången från ett system till ett annat, vilket kan tvinga administrationen att inom vissa gränser och tillfälligt avstå från en strikt tillämpning av bestämmelser och gällande principer som normalt sett är tillämpliga på situationer som den förevarande. Sådana avsteg måste emellertid motiveras av ett tvingande behov som anknyter till övergången och får varken till sin räckvidd eller giltighetstid gå utöver vad som är nödvändigt för att säkerställa den föreskrivna övergången från ett system till ett annat. Beaktande av ackumulerade meriter i en bestämd lönegrad hos de tjänstemän som var anställda vid kommissionen vid den tidpunkten då ovan nämnda system trädde i kraft omfattar tilldelning av olika övergångspoäng till dessa tjänstemän.

som en objektiv indikator, men endast delvis, på de meriter som en tjänsteman samlat. Tilldelning av sådana poäng innebär ett beaktande av tjänstgöringstid i lönegraden i strid med de bestämmelser som normalt reglerar befordringsförfaranden. Inrättande av ett system som kännetecknas av en kvantifiering av meriter och nödvändigheten av att uppnå en viss tröskel motsvarande det ackumulerade antalet meritpoäng och prioritetspoäng för att kunna bli befordrad innebär i förevarande fall att de meriter som tjänstemän samlat sedan deras sista befordran i form av ett visst antal poäng som tilldelats dem enligt en metod som är förenlig med principen om likabehandling skall beaktas. Den åtgärd som består i en automatisk tilldelning av prioritetspoäng på grundval av tjänstgöringstiden i lönegraden uppfyller detta tvingande behov som anknyter till övergången. Bestämmelser som begränsar dess räckvidd, till exempel begränsning till endast den första befordringsomgång som följer ikraftträdandet av det nya systemet, dessa poängs begränsade inverkan på det totala antalet poäng som skall tilldelas samt det faktum att befordran underställs villkoret att tjänstemannen uppnått ett visst minimiantal andra poäng i sin senaste karriärutvecklingsrapport leder till slutsatsen att tillsättningsmyndigheten inte gått utöver vad som är nödvändigt för att säkerställa den föreskrivna övergången från ett system till ett annat.

Varje tjänsteman skall ex officio tilldelas ett visst antal prioritetspoäng per år i lönegraden upp till en viss gräns. Tjänstgöringstiden i en lönegrad kan betraktas

Högst 2 tillfälliga prioritetspoäng kan tilldelas per tjänsteman av tillsättningsmyndigheten på förslag av befordrings-

kommittéerna. De infördes för att lösa särskilda problem som uppstod i samband med övergången mellan det gamla och det nya systemet. Detta särskilda ändamål faller nödvändigtvis inom ramen för syftet med alla övergångspoäng som de utgör del av, nämligen att beakta de meriter som en tjänsteman samlat sedan hans sista befordran. Den bestämmelse genom vilken tilldelning av tillfälliga prioritetspoäng föreskrivs utgör följaktligen inte något åsidosättande av artikel 45 i tjänsteföreskrifterna. Den omständigheten att tilldelningen av sådana poäng skulle kunna medföra godtyckliga befordringar är ett resultat av tillämpningen i det enskilda fallet och inte av att bestämmelsen i sig är rättsstridig.

Inte heller de tillfälliga prioritetspoäng som kan tilldelas en tjänsteman som redan har varit föremål för förslag om befordran i ett tidigare befordringsförfarande men som inte befordrats strider mot artikel 45 i tjänsteföreskrifterna. En praxis som medför en automatisk befordran av en restkandidat från föregående befordringsförfaranden utgör förvisso ett åsidosättande av principen om en jämförelse av kvalifikationerna för de tjänstemän som kan komma i fråga för befordran som föreskrivs i artikel 45 i tjänsteföreskrifterna. Tillsättningsmyndigheten har emellertid i princip rätt att vid den jämförande bedömningen av kvalifikationer beakta den omständigheten att en tjänsteman redan har varit föremål för förslag om befordran i ett tidigare befordringsförfarande under förutsättning att han inte blivit mindre förtjänstfull och att hans meriter bedöms

i förhållande till meriterna hos övriga befordringsbara kandidater. Så är fallet med de övergångsbestämmelser som kommissionen infört.

Kommissionen har inte någon skyldighet att som system för omvandling av tidigare betyg anta ett så kallat genomsnittssystem för analytiska bedömningar eller det system som inrättats av andra institutioner som påstås begränsa regeln för befordran på grundval av meriter i mindre grad. En ändring av de gällande metoderna för en tjänstemans befordran antas nämligen syfta till att avhjälpa de olägenheter som en tillämpning av äldre bestämmelser medför. Det är följaktligen inneboende i en sådan reformprocess att vid en viss tidpunkt bedöma tjänstemännens meriter utgående från en ny bas. Administrationen har ett stort handlingsutrymme vid bedömningen av huruvida reformprocessen är nödvändig. Det krävs inte att administrationen fullt ut beaktar betyg som tilldelats tjänstemän inom ramen för det gamla systemet, eftersom detta nästan oundvikligen skulle beröva reformen avseende befordran dess praktiska betydelse. Detta trots att anställda inte har någon rätt att behålla gällande lagstiftning.

(se punkterna 204–211, 213, 218 och 220)



6. En bestämmelse i det nya befordrings-system som har införts med stöd av kommissionens interna regler enligt vilken prioritetspoäng kan tilldelas tjänstemän för särskilt arbete som utförs i institutionens intresse strider inte mot artikel 45 i tjänsteföreskrifterna, eftersom sådana poäng endast kan tilldelas för verksamhet som skiljer sig från de arbetsuppgifter som en tjänsteman normalt utför, som inte bedöms årligen och följaktligen inte ligger till grund för tilldelning av meritpoäng. Tillsättningsmyndigheten har enligt lag möjlighet att undvika att poäng tilldelas för meriter två gånger.

(se punkterna 236 och 240)

nackdel. Ovannämnda tjänstemän befinner sig således i en objektivt annorlunda situation än deras kolleger vid generaldirektorat eller vid avdelningar med många anställda, vilket för att säkerställa iakttagande av principerna om likabehandling och rätten till karriärutveckling utgör förklaringen till och rättfärdigar att de behandlas annorlunda än de sistnämnda. I en särskild bestämmelse föreskrivs dessutom att om ett generaldirektorat eller en avdelning har färre än fyra tjänstemän i en viss grad skall det samlade antalet tillgängliga prioritetspoäng vara 10 och tilldelningen av dessa poäng skall inte omfattas av den fördelningsnyckel som i allmänhet är tillämplig på övriga tjänstemän.

(se punkterna 246–250)

7. Inom ramen för ett befordringssystem som har införts med stöd av kommissionens interna regler och som baseras på en kvantifiering av meriter och som kännetecknas av att tjänstemän årligen tilldelas olika typer av poäng leder en strikt tillämpning av en bestämmelse, enligt vilken varje generaldirektorat förfogar över ett antal prioritetspoäng att dela ut motsvarande 2,5 gånger antalet tjänstemän vid generaldirektoratet som befinner sig i sådana lönegrader att de med hänsyn till sin lönegrad kan komma i fråga för befordran och där tilldelningen underkastats en nyckel för fördelning mellan bäst presterande tjänstemän och övriga tjänstemän, till en minskning av det antal prioritetspoäng som får delas ut bland de tjänstemän som tjänstgör vid dessa enheter, vilket uppenbarligen är till de sistnämndas

8. Vare sig i tjänsteföreskrifterna eller i de interna kommissionsregler varigenom ett befordringsförfarande införs som baseras på en kvantifiering av meriter och som kännetecknas av att tjänstemän årligen tilldelas olika typer av poäng, föreskrivs några formkrav beträffande hur sådana beslut skall fattas som avser tilldelning av dessa poäng eller avgörande av klagomål gentemot sådana beslut som riktats till tillsättningsmyndigheten. Artikel 90.2 i tjänsteföreskrifterna, i vilken föreskrivs att en tjänsteman kan vända sig till tillsättnings-

myndigheten ”med klagomål mot en åtgärd som går honom emot”, innebär inte att en sådan åtgärd inte kan delges på annat sätt än i pappersform. Härav följer att den behöriga myndigheten kan anta sådana beslut genom en numerisk handling, som framtagits för detta ändamål och som har försetts med en elektronisk underskrift, utan att beslutet även fastställs i pappersform.

(se punkterna 255 och 256)

9. Inom ramen för ett befordringssystem som har införts med stöd av kommissionens interna regler och som baseras på en kvantifiering av meriter och som kännetecknas av att tjänstemän årligen tilldelas olika typer av poäng skall tilldelning av prioritetspoäng, som ges för att bland tjänstemännen urskilja de mest förtjänstfulla, för att öka deras utsikter att bli befordrade, ske på grundval av särskilda meriter hos de berörda tjänstemännen, där tjänstgöringstiden i lönegraden inte kan utgöra en avgörande faktor vid tilldelningen. Som avgörande faktor vid tilldelningen av prioritetspoäng får inte användas det totala antalet meritpoäng som motsvarar det betyg som tjänstemannen fått vid den regelbundna betygssättningen enligt artikel 43 i tjänsteföreskrifterna och det antal tillfälliga prioritetspoäng som tilldelas tjänstemän ex officio upp till en viss gräns för varje år i lönegraden. Ett sådant kriterium kan nämligen få som objektiv följd att gynna tjänstemän med

längre tjänstgöringstid i lönegraden. Administrationen kan förvisso tillfälligt och inom vissa gränser avstå från en strikt tillämpning av bestämmelser och gällande principer som normalt sett är tillämpliga på befordringsförfaranden. Detta får emellertid endast ske för att tillgodose ett tvingande behov som anknyter till övergången från ett gammalt till ett nytt befordringssystem och för att beakta begränsningar som finns i övergången från ett system till ett annat. Det har emellertid fastställts att prioritetspoäng utgör en permanent och inte en tillfällig beståndsdel i det nya befordringssystemet. Att ackumulerade meriter i en bestämd lönegrad skulle beaktas hos tjänstemän vid kommissionen vid den tidpunkten då ovannämnda system trädde i kraft motiverade för övrigt tilldelningen av tre kategorier av tillfälliga poäng.

(se punkterna 286, 288, 290, 293, 297 och 301)

10. Vid prövningen av vilka kvalifikationer som skall beaktas i ett beslut om befordran i enlighet med artikel 45 i tjänsteföreskrifterna och följaktligen även i ett beslut om tilldelning av prioritetspoäng när en sådan bedömning skall kvantifieras har administrationen ett stort utrymme för skönsmåsig bedömning,

och gemenskapsdomstolarnas kontroll skall, med hänsyn till de tillvägagångssätt och skäl som lett fram till administrationens bedömning, begränsas till huruvida administrationen hållit sig inom skäligen gränser och inte använt sin befogenhet på ett uppenbart felaktigt sätt.

(se punkterna 291 och 320)

11. När gemenskapsdomstolarna, inom ramen för ett befordringssystem som har införts med stöd av kommissionens interna regler och som baseras på en kvantifiering av meriter och som kännetecknas av att tjänstemän årligen tilldelas olika typer av poäng, ogiltigförklarat ett beslut av tillsättningsmyndigheten

att tilldela sökanden ett visst antal poäng skall även beslutet att inte uppta sökanden på förteckningen över befordrade tjänstemän ogiltigförklaras, eftersom de åtgärder som administrationen måste vidta för att avhjälpa ovannämnda rättsstridigheter kan få sökanden att uppnå tröskelvärdet för befordran. En ogiltigförklaring av hela förteckningen över tjänstemän som befordrats skulle utgöra en alltför långtgående påföljd. Denna bedömning motsägs inte av den omständigheten att de beslut som fattats inom ramen för det ifrågasatta befordringsförfarandet inte upphör att gälla efter detta, så att sökanden i framtiden kan komma att konkurrera med de tjänstemän vars befordran inte ogiltigförklarats.

(se punkterna 340–342 och 349)