

Særlig beretning fra Den Europæiske Ombudsmand til Europa-Parlamentet efter forslag til henstilling til Europa-Kommissionen i klage 185/2005/ELB

Særlig beretning

Sag 185/2005/ELB - Indledt den 16/02/2005 - Henstilling om 31/03/2008 - Særlig beretning af 16/02/2005 - Afgørelse af 04/12/2008

(Udarbejdet i henhold til artikel 3, stk. 7, i Ombudsmandens statut [1])

Indledning

1. Ombudsmanden vurderer, at denne sag rejser et vigtigt principielt spørgsmål. Han finder, at Kommissionen krænker princippet om ikkeforskelsbehandling på grund af alder ved at pålægge et absolut forbud mod freelanceansættelse af hjælpeansatte konferencetolke, der er ældre end 65 år. Dette er et tilfælde af fejl eller forsømmelser, hvis vigtighed berettiger fremlæggelsen af en særlig beretning for Parlamentet.

Baggrunden for klagen

2. Klageren arbejdede for de europæiske institutioner i over 35 år som freelancehjælpeansat tolk og oversatte til fransk fra nederlandsk, engelsk, tysk, italiensk og spansk. Freelancetolke hyres til særlige konferencer og møder. Varigheden af hvert engagement er kort, normalt højst et par dage.

3. Den 13. juli 1999 fastlagde Europa-Parlamentets Præsidium reglerne for ansættelse af hjælpeansatte konferencetolke ("reglerne fra 1999"). Den 28. juli 1999 indgik Kommissionen og Parlamentet en aftale om arbejdsbetingelserne og de finansielle betingelser for hjælpeansatte konferencetolke ("aftalen fra 1999"). Efterfølgende blev det i henhold til Rådets forordning nr. 628/2000 [2] muligt at hyre hjælpeansatte konferencetolke som "*hjelpeansatte*".

4. I den forbindelse besluttede Europa-Kommissionen og Parlamentet at ophøre med at ansætte hjælpeansatte konferencetolke over 65. De baserede deres respektive beslutninger på artikel 74 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne. [3] Efterfølgende anlagde nogle hjælpeansatte konferencetolke [4] sag ved Retten i Første Instans mod



Kommissionen og Parlamentet (forenede sager T-153/01 og T-323/01, [5] sag T-275/01 [6] og sag T-276/01 [7]).

5. I de forenede sager T-153/01 og T-323/01 anførte Retten i Første Instans bl.a., at:

" (...) ansættelseskontrakter for konferencetolke (...) er kendetegnet ved, at de indgås for bestemte dage , så datoen for kontraktens ikrafttrædelse og ophør udgør væsentlige elementer, hvad angår rekrutteringen af de pågældende hjælpeansatte.

(...) da ophøret af kontrakten altid i kontrakten fastlægges ud fra det specifikke antal arbejdsdage, er det ikke nødvendigt at bruge artikel 74, stk. 1, litra b, i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne for at fastlægge ophøret af ansættelsen (...)

Det følger, at artikel 74 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne er en af de bestemmelser i afsnit III i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne, som Parlamentet fraveg, da det vedtog reglerne fra 1999 .

Det er derfor forkert af Kommissionen at vurdere, at artikel 74, stk. 1, litra b, i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne gælder for klageren (...)

(...) tolkens alder er ikke et relevant element med hensyn til udøvelse af de pågældende opgaver. Det følger, at fastlæggelsen af en aldersgrænse ikke er et væsentligt element i en tolkekontrakt, der kræver anvendelse af artikel 74 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne ". [8] (fremhævelse tilføjet)

6. Den 27. august 2004 indgav Kommissionen en appel for Domstolen (sag C-373/2004 P [9]) til prøvelse af dom afsagt af Retten i Første Instans i de forenede sager T-153/01 og T-323/01.

Genstanden for klagen

7. Klageren anførte, at Kommissionen også efter afgørelsen fra Retten i Første Instans afviste at hyre ham som hjælpeansat konferencetolk. I den forbindelse påstod han, at Kommissionen ikke overholdt artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder [10] og artikel 5, stk. 3, i den europæiske kodeks for god forvaltningsskik [11] , som begge bl.a. forbyder forskelsbehandling på grund af alder.

8. Klageren krævede, at Kommissionen skulle sætte en stopper for den forskelsbehandling, han har været udsat for, siden han fyldte 65 år. Han krævede endvidere en kompensation på 14 619 EUR fra Kommissionen (10 932 EUR som kompensation for tab af indtjening og 3 687 EUR i bidrag til " Caisse de prévoyance des interprètes de conférence ") og vurderede, at det moralske tab, han havde lidt, svarede til 20 000 EUR.

9. Klageren påstod også, at Kommissionen ikke overholdt artikel 19 i den europæiske kodeks for god forvaltningsskik (vedrørende angivelse af mulighederne for appel). Da denne del af



klagen ikke rejser et principielt spørgsmål, vil Ombudsmanden håndtere den i afgørelsen efter undersøgelsen af denne klage, som sendes til klageren.

Undersøgelsen

10. Klageren indgav sin klage den 16. januar 2005. Den 8. juni 2005 fremlagde Kommissionen sin udtalelse, som blev fremsendt til klageren, så han kunne fremlægge sine bemærkninger. Den 13. juli 2005 fremsendte klageren sine bemærkninger.

11. Den 13. december 2005 anmodede Ombudsmanden Kommissionen om yderligere oplysninger. Den 20. marts 2006 besvarede Kommissionen hans anmodning. Den 2. april 2006 og 19. maj 2006 fremsendte klageren sine bemærkninger.

12. Den 1. december 2006 skrev Ombudsmanden til formanden for Kommissionen med henblik på at nå frem til en mindelig løsning på klagen. Kommissionen fremsendte sit svar den 16. marts 2007, og klageren fremsendte sine bemærkninger den 25. maj 2007.

13. Den 31. marts 2008 fremsatte Ombudsmanden et forslag til henstilling til Kommissionen. Den 26. juni 2008 fremsendte Kommissionen sin detaljerede udtalelse om dette forslag til henstilling. Klageren fremlagde sine bemærkninger til Kommissionens udtalelse den 31. juli 2008.

Ombudsmandens analyse og konklusioner

A. Påstand om generel forskelsbehandling af hjælpeansatte konferencetolke over 65 år og relateret krav

Argumenter forelagt Ombudsmanden

14. Kommissionen anførte, at der ikke fandtes en formel aldersgrænse for hjælpeansatte konferencetolke før ikrafttrædelsen af aftalen om arbejdsbetingelserne og de finansielle betingelser for hjælpeansatte konferencetolke. I praksis hyrede Generaldirektorat for Tolkning dog kun hjælpeansatte konferencetolke, der var ældre end 65 år, når specifikke krav nødvendiggjorde dette. Dette var tilfældet i forbindelse med såkaldte "omrejsende missioner" og i forbindelse med løsning af tolkeopgaver på visse sprog. Formålet med denne praksis var at sikre en tilstrækkelig arbejdsmængde til nyuddannede unge tolke med henblik på at opnå en tilstrømning af nye medarbejdere til erhvervet.

15. Kommissionen anførte, at hjælpeansatte konferencetolke med ikrafttrædelsen af aftalen fra 1999 blev omfattet af anvendelsesområdet for ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i



Fællesskaberne. Den fandt, at de derfor var underlagt den lovbestemte aldersgrænse, jf. artikel 74 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne. [12] Som følge deraf blev rekrutteringen af hjælpeansatte konferencetolke, der var ældre end 65 år, udfaset. Deres adgang til onlinerekrutteringssystemet "Web Calendar" blev desuden trukket tilbage.

16. Den udlægning, at hjælpeansatte konferencetolke var omfattet af ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne, blev anfægtet i de forenede sager T-153/01 og T-323/01 *Alvarez Moreno mod Kommissionen*. Retten i Første Instans afgjorde, at aldersgrænsen i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne ikke gjaldt for hjælpeansatte konferencetolke. For at overholde afgørelsen fra Retten i Første Instans gav Generaldirektoratet for Tolkning derfor hjælpeansatte konferencetolke over 65 adgang til rekrutteringssystemet (efter individuel anmodning). Hjælpeansatte konferencetolke, der fyldte 65 efter afgørelsen, bevarede deres adgang til Web Calendar. Den rekrutteringspolitik, som blev indført efter afgørelsen fra Retten i Første Instans, var den samme som den rekrutteringspolitik, der blev benyttet før 1999. Kommissionen anførte, at den fortsat vil overholde denne politik, indtil der foreligger en afgørelse fra Domstolen, som underkender afgørelsen fra Retten i Første Instans.

17. Som følge af ovennævnte begyndte Kommissionen igen at rekruttere hjælpeansatte konferencetolke efter "tjenestens behov" under hensyntagen til de hjælpeansatte konferencetolkes sprogkombination, bopæl og generelle kompetence. Generaldirektoratet for Tolkningens politik var i henhold til Kommissionens forklaring så vidt muligt at sikre rekrutteringsmuligheder for unge tolke. Den bemærkede, at der var iværksat foranstaltninger med henblik på at sikre en tilstrækkelig og kvalificeret pulje af freelancetolke, der kunne være en kilde til vedvarende rekruttering på længere sigt, idet den demografiske udvikling inden for erhvervet var alarmerende. Som et eksempel nævnte Kommissionen, at gennemsnitsalderen i de tre største sprogbokse (engelsk, fransk og tysk) var ca. 50. Kommissionen forklarede, at andre argumenter kunne underbygge denne politik. Disse omfattede:

(a) institutionernes langvarige og diversificerede finansielle støtte til uddannelsen af unge tolke

(b) nødvendigheden af, at unge kolleger opnår erfaring og øvelse, så de kan deltage i kommende åbne udvælgelsesprøver med en rimelig chance for at bestå dem og dermed forbedre alderspyramiden, [13] og

(c) den stigende sandsynlighed for at unge tolke kan udvide deres sprogkombinationer med nye sprog, som tjenesten har brug for.

18. I overensstemmelse med Ombudsmandens anmodning om oplysninger fremlagde Kommissionen statistiske data om antallet af kontraktdage for hjælpeansatte konferencetolke over 65 i absolutte tal og som en procentdel af de hjælpeansatte konferencetolkes samlede kontraktdage for hvert af årene 1987-2006.

Ombudsmandens foreløbige overvejelser som oplæg til et forslag til mindelig løsning

19. Ombudsmanden bemærkede først, at princippet om ikkeforskelsbehandling på grund af



alder, jf. artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, i henhold til Domstolen er et generelt princip i fællesskabslovgivningen. [14] I henhold til dette princip må Kommissionen ved rekruttering af hjælpeansatte konferencetolke ikke behandle kandidaterne forskelligt på grundlag af deres alder, medmindre den påviser, at en sådan behandling tjener en lovlig og tilstrækkelig vigtig fællesskabsinteresse.

20. I forbindelse med Ombudsmandens undersøgelse af denne klage medgav Kommissionen klart, at den tilsidesætter og dermed forskelsbehandler tolke over 65, når den tilbyder kontrakter til hjælpeansatte konferencetolke. Forskellig behandling på grund af alder er forskelsbehandling på grund af alder, medmindre forskellen i behandling kan begrundes objektivt. Kommissionen blev derfor anmodet om at bevise, at der er tilstrækkelig begrundelse for denne forskelsbehandling.

21. Ombudsmanden bemærkede, at Kommissionen i sit svar til Ombudsmanden understregede, at den demografiske udvikling inden for erhvervet var alarmerende. Kommissionen anførte derfor, at forskelsbehandlingen var begrundet i Kommissionens behov for at rekruttere unge tolke og uddanne dem med henblik på at opretholde en tilstrækkelig og kvalificeret pulje af freelancetolke, der kunne være en kilde til vedvarende rekruttering på længere sigt. Forskelsbehandlingen forbedrede alderspyramiden for de fastansatte tolke. Unge tolke fik desuden mulighed for at erhverve tilstrækkelig erfaring og øvelse til at bestå kommende åbne udvælgelsesprøver.

I den forbindelse accepterede Ombudsmanden, at den interesse, som Kommissionen påberåbte sig, dvs. etablering og uddannelse af en ny generation af kompetente tolke, var en lovlig fællesskabsinteresse. Ombudsmanden påpegede dog, at Kommissionen ikke havde fremlagt tilstrækkelige data og tilstrækkelig dokumentation til underbygning af sit argument. [15] Kommissionen havde endvidere ikke sikret den krævede balance mellem interesserne for tolke over 65 og ovennævnte interesse. Han bemærkede, at det politiske mål om at etablere og uddanne en ny generation af kompetente tolke kunne opnås på måder, der var betydelig mindre belastende for tolke over 65. En sådan måde kunne f.eks. være en afbalanceret reduktion af antallet af kontrakt dage, der tildeles alle de andre "ikkeunge" kandidater, uanset om de er under eller over 65, for derved at give mulighed for at tilbyde arbejds erfaring til "unge" tolke.

22. I lyset af ovennævnte fandt Ombudsmanden, at Kommissionen ikke havde fremlagt tilstrækkelig begrundelse for behandlingen af tolke over 65, som f.eks. klageren. Dette kunne udgøre en fejl eller forsømmelse. Ombudsmanden fremlagde derfor følgende forslag til mindelig løsning i forbindelse med dette spørgsmål:

Ombudsmanden anførte, at Kommissionen kunne:

- opgive sin politik om forskelsbehandling af tolke over 65 og
- tilbyde klageren rimelig finansiell kompensation for den forskelsbehandling, han har været udsat for.

Argumenter forelagt Ombudsmanden efter hans forslag til mindelig løsning



23. I sit svar på forslaget til mindelig løsning forklarede Kommissionen, at der skulle tages hensyn til nye tendenser. Den påpegede, at afgørelsen fra Retten i Første Instans i de forenede sager T-153/01 og T-323/01 *Alvarez Moreno mod Kommissionen* for nylig var blevet omstødt af Domstolen. [16] Kommissionen anførte derfor, at dens oprindelige fortolkning af reglerne, hvorved den ikke tilbød *noget* arbejde til *nogen* hjælpeansatte konferencetolke over 65, var korrekt, og at den fortsat ville være korrekt, indtil en beslutning baseret på den fortolkning blev omstødt af en dom afsagt af en fællesskabsdomstol. Som følge deraf anførte Kommissionen, at den ikke kunne acceptere Ombudsmandens forslag til mindelig løsning.

24. Kommissionen påpegede endvidere, at Retten i Første Instans havde konkluderet, at:

" Kommission ikke var forpligtet til at hyre [klageren] igen. En institution kan vælge ikke at tilbyde en ny kontrakt som hjælpeansat til en tolk, som den tidligere har rekrutteret, uanset hendes alder og årsagerne til dette". [17]

25. Kommissionen understregede endvidere, at den søgte at sikre en fornyelse af tolkeerhvervet. Denne politik fremmede uddannelsen af unge tolke og garanterede beskæftigelsesmuligheder for disse tolke.

26. I sine bemærkninger til Kommissionens svar anførte klageren, at Kommissionen nogle få dage efter afvisningen af Ombudsmandens forslag udsendte en meddelelse dateret den 29. marts 2007 om rekruttering af freelancetolke over 65. Denne meddelelse indeholdt følgende udtalelse:

" Kommissionen agter derfor at vende tilbage til sin oprindelige praksis og ikke længere rekruttere hjælpeansatte konferencetolke over 65".

Ombudsmandens vurdering inden et forslag til henstilling

27. Kommissionens afvisning af hans forslag til mindelig løsning var baseret på Domstolens dom i sag C-373/04 P. Ombudsmanden bemærker, at Domstolen omstødte afgørelsen fra Retten i Første Instans med den begrundelse, at sidstnævnte skulle have *afvist* klagen. Domstolen afsagde ikke en dom vedrørende sagens *realitet* og tog dermed ikke stilling til den retlige fortolkning af den afgørelse, Retten i Første Instans havde afsagt.

28. Retten i Første Instans havde afgjort, at artikel 74 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne ikke gjaldt for hjælpeansatte konferencetolke, primært fordi reglerne for hjælpeansatte konferencetolke var fastlagt i særlige regler, som var blevet vedtaget af Europa-Parlamentets Præsidium den 13. juli 1999 og i en aftale indgået den 28. juli 1999 (se afsnit 3 i denne særlige rapport). Kommissionen havde ret i udtalelsen om, at den ikke længere var *retligt forpligtet* af den omstødte afgørelse fra Retten i Første Instans, men Ombudsmanden mener, at Kommissionen ikke har forklaret, hvorfor den på grundlag af de relevante kendsgerninger og de gældende retlige bestemmelser skulle *vælge ikke at* drage en konklusion, der var identisk med den konklusion, som Retten i Første Instans havde draget i forbindelse med sagernes realitet.



29. Hvad angår de relevante kendsgerninger, anerkendte Ombudsmanden ud over at henholde sig til Domstolens afgørelse, at Kommissionen i sit svar på Ombudsmandens forslag til mindelig løsning igen forklarede, at dens politik havde til formål at sikre en "fornyelse" af puljen af tilgængelige tolke. Den anførte også, at politikken for rekruttering af hjælpeansatte konferencetolke giver Kommissionens tjenestegrene mulighed for at tilpasse sig en skiftende arbejdsbyrde. I den henseende anerkendte Ombudsmanden, at Kommissionen havde en bred skønsmargen ved rekruttering af personale. Det kunne navnlig ikke kræves, at den fortsatte med at hyre bestemte hjælpeansatte konferencetolke, blot fordi den tidligere havde hyret dem. Kommissionens brede skønsmargen kunne dog ikke udøves på en måde, som krænker princippet om ikkeforskelsbehandling, som kræver, at forskellige situationer ikke må behandles på samme måde, medmindre der foreligger en objektiv begrundelse for en sådan behandling.

30. I henhold til Domstolen er princippet om ikkeforskelsbehandling på grund af alder, jf. artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, et generelt princip i fællesskabslovgivningen. [18] I henhold til dette princip må Kommissionen ved rekruttering af hjælpeansatte konferencetolke ikke behandle dem forskelligt på grundlag af deres alder, medmindre den påviser, at der foreligger en objektiv begrundelse for en sådan behandling [19]. Ombudsmanden påpegede, at Domstolen med hensyn til en obligatorisk pensionsalder, der fører til automatisk ophør af en ansættelseskontrakt, allerede har fastslået, at:

" det ubestrideligt er et lovligt mål i medlemsstaternes social- eller beskæftigelsespolitik at fremme ansættelse [af unge] (...). Et formål af den art (...) skal følgelig principielt anses for "objektivt og rimeligt" at begrunde en ulige behandling på grund af alder (...). Efter bestemmelsens ordlyd skal det yderligere efterprøves, om de midler, der er anvendt til at opfylde det pågældende formål, er "hensigtsmæssige og nødvendige ". [20]

31. Den interesse, som Kommissionen påberåber sig i sin udtalelse til Ombudsmanden, dvs. behovet for at skabe beskæftigelsesmuligheder for nyuddannede og uddanne dem, forekommer at være et "lovligt formål". Ombudsmanden er dog ikke overbevist om, at de midler, som Kommissionen har benyttet, dvs. et *fuldstændigt forbud* mod rekruttering af hjælpeansatte konferencetolke over 65, var " *hensigtsmæssige og nødvendige* " med henblik på at opfylde det lovlige formål. For at være et " *hensigtsmæssigt og nødvendigt* " middel til at opfylde dette formål skulle Kommissionen mindst med specifikke data og specifik dokumentation have påvist, at det ville være nødvendigt at reservere specifikke tolkeopgaver til nyuddannede. Sådanne specifikke data og sådan specifik dokumentation skulle f.eks. vedrøre antallet af timer, der var nødvendigt for at fastlægge en brugbar arbejdsplan for en nyuddannet tolk. Kommissionen skulle endvidere påvise, at det ikke var muligt at opfylde samme formål med mindre restriktive midler, som f.eks. ville påvirke tolke i alle aldre og ikke kun uddannede tolke over 65.

32. Som følge heraf fastholdt Ombudsmanden, at Kommissionen ikke i tilstrækkelig grad havde begrundet sit forbud mod rekruttering af tolke over 65. Dette udgjorde en fejl eller forsømmelse. Som følge heraf udformede Ombudsmanden et forslag til henstilling.

33. I sit forslag til henstilling mindede Ombudsmanden om, at han evt. vil vurdere, at den



berørte institution skal tilbyde finansiel kompensation til en klager, der har lidt tab som følge af en fejl eller forsømmelse, hvis der konstateres en fejl eller forsømmelse som resultat af en undersøgelse.

34. Klageren krævede en kompensation på i alt 34 619 EUR. Ombudsmanden bemærkede dog, at det ikke kunne antages, at klageren ville have fået tilbudt samme mængde arbejde, som han tidligere havde fået tilbudt. Ombudsmanden fandt, at de præcise tab, som klageren havde pådraget sig, ville afhænge af flere faktorer, der bl.a. kunne omfatte: det omfang, hvori klagerens specifikke sprogprofil svarede til tjenestens specifikke behov i den relevante periode, den mængde tolkearbejde, som var blevet givet i kontrakt til hjælpeansatte konferencetolke med samme sprogprofil som klageren i den relevante periode, antallet af kandidater til opgaver, der svarede til klagerens sprogprofil i den relevante periode, og den relative kvalitet af disse kandidater. Ombudsmanden anerkendte også, at Kommissionen havde en bred skønsmargin ved rekruttering af personale. Det kunne navnlig ikke kræves, at den fortsatte med at hyre bestemte hjælpeansatte konferencetolke, blot fordi den tidligere havde hyret dem. Kommissionens skøn kan dog ikke være i strid med princippet om ikkeforskelsbehandling. Da Kommissionen ikke havde fremlagt tilstrækkelig begrundelse for den påstående forskelsbehandling af tolke over 65, vurderede Ombudsmanden, at Kommissionen skulle kontakte klageren med henblik på at nå til enighed om en passende kompensation for tab, som klageren havde pådraget sig som følge af Kommissionens forskelsbehandling.

Argumenter forelagt Ombudsmanden efter hans forslag til mindelig løsning

35. Kommissionen var uenig i Ombudsmandens vurdering om, at den havde overtrådt princippet om ikkeforskelsbehandling ved ikke at rekruttere hjælpeansatte konferencetolke over 65. Den fandt, at ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne gjaldt for de hjælpeansatte konferencetolke. Den påpegede, at ansættelsen af kontraktligt ansat personale ophører, når den pågældende fylder 65, i henhold til artikel 119 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne [21]. Under disse omstændigheder og af rent juridiske årsager kunne Kommissionen *ikke* ændre sin rekrutteringspolitik og kunne *ikke* tilbyde klageren kompensation.

Ombudsmandens vurdering efter sit forslag til henstilling

36. I henhold til artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder er enhver forskelsbehandling af enhver grund, herunder alder, forbudt. I henhold til Domstolen er princippet om ikkeforskelsbehandling på grund af alder, jf. artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, desuden et generelt princip i fællesskabslovgivningen. [22] I henhold til princippet om ikkeforskelsbehandling må Kommissionen ikke behandle borgere forskelligt på grundlag af deres alder, medmindre den påviser, at en sådan behandling er objektivt begrundet, og at midlerne til at opnå den er rimelige og nødvendige [23]. Med hensyn til spørgsmålet om en obligatorisk pensionsalder, der fører til automatisk ophør af en ansættelseskontrakt, har Domstolen også har afgjort, at:

" det ubestrideligt er et lovligt mål i medlemsstaternes social- eller beskæftigelsespolitik at



fremme ansættelse [af unge] (...). Et formål af den art (...) skal følgelig principielt anses for "objektivt og rimeligt" at begrunde en ulige behandling på grund af alder (...). Efter bestemmelsens ordlyd skal det yderligere efterprøves, om de midler, der er anvendt til at opfylde det pågældende formål, er "hensigtsmæssige og nødvendige". [24]

37. Kommissionens fastholder sin holdning om, at aldersgrænsen, jf. ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne, gælder for hjælpeansatte konferencetolke. Som forklaret i forslaget til henstilling forsøgte den endvidere at begrunde forskelsbehandlingen af hjælpeansatte konferencetolke over 65 ved at henvise til behovet for at rekruttere nyuddannede og uddanne dem. Ombudsmanden udelukkede ikke muligheden for, at et sådant formål kunne være et "lovligt formål", men han tvivlede på, at de midler, der blev benyttet til at opfylde dette formål, nemlig et *fuldstændigt forbud* mod rekruttering af hjælpeansatte konferencetolke over 65, var rimelige og nødvendige.

38. Ombudsmanden er ikke enig i Kommissionens argument om, at den af juridiske grunde ikke havde andre muligheder end at ophøre med at rekruttere hjælpeansatte konferencetolke over 65. Han finder, at Kommissionen ikke hyrer hjælpeansatte konferencetolke over 65, fordi den *vælger* ikke at gøre det.

39. Ombudsmanden understreger, at han ikke drager Domstolens afgørelse i tvivl. I den henseende understreger han udtrykkeligt, at Domstolen omstødte afgørelsen fra Retten i Første Instans [25] på grund af et procedurespørgsmål og ikke på grund af realiteten i sagen *Alvarez Moreno mod Kommissionen*. Ombudsmandens vurdering i denne sag er derfor i fuld overensstemmelse med afgørelserne fra Retten i Første Instans og Domstolen.

40. Ombudsmanden understreger endvidere, at han ikke drager de regler, der er vedtaget af lovgiveren (f.eks. vedtægten og ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne) i tvivl. Ombudsmanden har ikke mandat til at drage lovgiverens ret til at fastlægge en rekrutteringspolitik, der evt. omhandler alder, i tvivl. I den henseende anerkender Ombudsmanden, at vedtægten og ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne indeholder regler, som kræver, at tjenestemænd (artikel 52 i vedtægten) og andre ansatte (artikel 47, 74 og 119 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne) træder tilbage, når de fylder 65 (eller 67 i særlige tilfælde for tjenestemænd). Ombudsmanden understreger, at den nuværende sag ikke tilsidesætter artikel 74 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne. Den er i stedet baseret på den holdning, som også Retten i Første Instans havde, da den afsagde sin afgørelse om realiteten i sagen *Alvarez Moreno mod Kommissionen*, nemlig at artikel 74 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne ikke gælder for hjælpeansatte konferencetolke.

41. Ombudsmanden anerkender, at Kommissionen ikke er retligt *forpligtet* til at følge en afgørelse fra Retten i Første Instans, som er omstødt. Ombudsmanden understreger dog, at omstødelsen af en afgørelse af proceduremæssige årsager ikke medfører, at Kommissionens tolkning af sagens realitet automatisk er gyldig. Han bemærker, at Kommissionen inden for rammerne af denne undersøgelse ikke har fremlagt argumenter, der vedrører ræsonnementet fra Retten i Første Instans vedrørende sagens realitet.



42. Ombudsmanden beklager, at Kommissionen ikke har reageret positivt på hans bestræbelser, selv om han på enhver måde har forsøgt at forhindre den fejl eller forsømmelse, som Kommissionens nuværende politik har resulteret i.

43. Ombudsmanden vurderer, at denne fejl eller forsømmelse er tilstrækkelig vigtig til at begrunde fremlæggelsen af en særlig beretning for Parlamentet.

44. Endelig bemærker Ombudsmanden, at han i en tilsvarende undersøgelse af Parlamentets praksis i forbindelse med rekruttering af hjælpeansatte konferencetolke over 65 har fremlagt et tilsvarende forslag til henstilling for Parlamentet, og at Parlamentet accepterede hans vurdering og ændrede sin praksis med hensyn til rekruttering af hjælpeansatte konferencetolke over 65. I den forbindelse tolkede Parlamentet de gældende regler, som er de samme regler, som efter Kommissionens mening *forpligter* den til ikke at hyre hjælpeansatte konferencetolke over 65, på en måde, som ikke fører til et forbud mod rekruttering af hjælpeansatte konferencetolke over 65. Parlamentet eliminerede derfor den mulige fejl eller forsømmelse, som Ombudsmanden havde konstateret.

B. Ombudsmandens henstilling

På grundlag af sin undersøgelse af denne klage gentager Ombudsmanden sit forslag til henstilling som en henstilling til Kommissionen.

Kommissionen bør ændre sin nuværende politik, som forbyder rekrutteringen af hjælpeansatte konferencetolke over 65, og bør kompensere klageren for de tab, han har pådraget sig som følge af anvendelsen af denne politik.

Europa-Parlamentet kan overveje at vedtage en beslutning i overensstemmelse hermed.

P. Nikiforos DIAMANDOUROS

Udfærdiget i Strasbourg den 4. december 2008

[1] Europa-Parlamentets afgørelse af 9. marts 1994 vedrørende Ombudsmandens statut og de almindelige betingelser for udøvelsen af hans hverv, (94/262/EKSF, EF, Euratom), EFT 1994 L 113, s. 15.

[2] Rådets forordning nr. 628/2000 af 20. marts 2000 om ændring af forordning nr. 259/68 om vedtægten for tjenestemænd i De Europæiske Fællesskaber og om ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i disse Fællesskaber, EFT 2000 L 76, s. 1. I artikel 1 i denne forordning hedder det:

" (...) (2) De pågældende tolke bør derfor alle ansættes som hjælpeansatte i henhold til afsnit III i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne (...)



I artikel 78 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne indsættes følgende stykke:

De betingelser for ansættelse og aflønning, som finder anvendelse på konferencetolke, der ansættes af Europa-Parlamentet, finder ligeledes anvendelse på hjælpeansatte, som Kommissionen ansætter som konferencetolke på vegne af Fællesskabets institutioner og organer".

[3] Artikel 74 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne (i den version, der var gældende på daværende tidspunkt) anføres følgende: "*Bortset fra dødsfald ophører ansættelsesforholdet for en hjælpeansat: 1. for kontrakter på bestemt tid: (...) (b) ved udgangen af den måned, i hvilken den ansatte fylder 65 år (...)*"

[4] Klageren var ikke part i disse retsmøder.

[5] Forenede sager T-153/01 og T-323/01 *Alvarez Moreno mod Kommissionen* [2004] Sml. Pers. I-A-161 og II-719.

[6] Sag T-275/01 *Alvarez Moreno mod Parlamentet* [2004] Sml. Pers. I-A-171 og II-765.

[7] Sag T-276/01 *Garroni mod Parlamentet* [2004] Sml. Pers. I-A-177 og II-795.

[8] Denne sag er kun offentliggjort på fransk. De danske oversættelser i dette dokument er leveret af Ombudsmandens tjenestegrene. I afsnit 84-89 i forenede sager T-153/01 og T-323/01 anføres følgende på fransk:

"84. Or, les contrats d'engagement des interprètes de conférence conclus en application du troisième alinéa, comme du premier alinéa, de l'article 78 du RAA se caractérisent par le fait qu'ils sont conclus pour certains jours spécifiques, de sorte que tant la date du début que celle de la fin de l'engagement constituent des éléments indispensables du recrutement des agents auxiliaires en question.

85. En effet, d'une part, étant donné que le terme du contrat d'engagement est toujours fixé par l'indication dans celui-ci, des jours spécifiques des prestations, aucun recours à l'article 74, paragraphe 1, sous b), du RAA n'est nécessaire pour déterminer la fin de l'engagement. D'autre part, dans le contexte de ce type de contrat, la prescription de cet article constitue une des "conditions de recrutement" visées à l'article 78 du RAA, dès lors que la durée précise de l'engagement est fixée, conformément à l'article 56 du RAA, en tant que condition d'engagement. En d'autres termes, s'agissant d'un contrat limité à des jours spécifiques, la fin de l'engagement constitue une condition caractéristique et indispensable du recrutement de l'interprète, inhérente à celui-ci.

86. Il s'ensuit que l'article 74 du RAA constitue une des dispositions du titre III du RAA auxquelles le Parlement a dérogé lorsqu'il a adopté la réglementation de 1999.



87. Par conséquent, c'est à tort que la Commission a considéré que l'article 74, paragraphe 1, sous b), du RAA était applicable à la requérante et qu'il ne s'agissait pas d'une condition de recrutement au sens de l'article 78 du RAA (...)

89. Il est vrai que l'article 8 de la réglementation de 1999 renvoie aux dispositions du RAA et aux règles applicables à l'ensemble du personnel pour toute question non prévue par ladite réglementation ou par la convention de 1999. Toutefois, étant donné que la raison d'être de la réglementation de 1999 est de permettre au Parlement d'engager les interprètes auxiliaires de session pour des jours spécifiques, la "fin de l'engagement" au sens de l'article 74 ne constitue par une question non prévue par la réglementation de 1999. En outre, au vu du caractère occasionnel de tels engagements et du fait que les institutions n'ont pas l'obligation d'engager un interprète particulier à un moment donné pour une période minimale, l'âge de l'interprète ne saurait constituer un élément pertinent pour ce qui est de l'exécution des services en question. Il s'ensuit que la stipulation d'une limite d'âge ne constitue pas une clause indispensable dans un contrat d'engagement d'un interprète et rend nécessaire le recours à l'article 74 du RAA ."

[9] Sag C-373/04 P *Kommissionen mod Alvarez Moreno* [2006] Sml. I-1.

[10] I artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder anføres følgende: " Enhver forskelsbehandling på grund af køn, race, farve, etnisk eller social oprindelse, genetiske anlæg, sprog, religion eller tro, politiske eller andre anskuelser, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel, handicap, alder, seksuel orientering eller ethvert andet forhold er forbudt".

[11] I artikel 5, stk. 3, i den europæiske kodeks for god forvaltningsskik anføres følgende: " Tjenestemanden undgår navnlig enhver uberettiget forskelsbehandling mellem medlemmer af offentligheden på grund af national oprindelse, køn, race, hudfarve, etnisk eller social oprindelse, genetiske kendetegn, sprog, religion eller tro, politiske eller andre holdninger, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, økonomiske forhold, fødsel, handicap, alder eller seksuel orientering".

[12] Se fodnote 3.

[13] Til dette formål har Generaldirektoratet for Tolkning udformet en ordning for nyuddannede, som garanterer unge hjælpeansatte konferencetolke et bestemt antal fortløbende arbejdsdage.

[14] Se sag C-144/04 *Mangold* [2005] Sml. I-9981, præmis 75.

[15] Sådan dokumentation kunne have omfattet specifikke oplysninger om det antal arbejdsdage, der kunne tildeles "unge tolke".

[16] Sag C-373/04 P *Kommissionen mod Alvarez Moreno* [2006] Sml. I-1.

[17] Forenede sager T-153/01 og T-323/01 *Alvarez Moreno mod Kommissionen* [2004] Sml.



Pers. I-A-161 og II-719. I præmis hedder det på fransk: "*la Commission n'avait, en tout été de cause, pas l'obligation de faire appel à nouveau à ses services. Il demeure en effet toujours loisible à l'administration de ne pas conclure de nouveau contrat d'agent auxiliaire avec un interprète auquel elle avait précédemment fait appel, et cela quels que soient l'âge de ce dernier et les motifs qui la conduisent à cette décision .*"

[18] Se fodnote 14.

[19] Sag C-344/04 *International Air Transport m.fl.* [2006] Sml. I-403, præmis 95.

[20] Sag C-411/05 *Palacios de la Villa* [2007] Sml. I-8531, præmis 64-67.

[21] Version gældende siden 1. maj 2004.

[22] Se fodnote 14.

[23] Se fodnote 20.

[24] Se fodnote 20.

[25] Se punkt 27 ovenfor.