

A – Arbejdet ved Retten for EU-personalesager i 2007

Ved præsident Paul Mahoney

1. 2007 har været præget af ikrafttrædelsen af procesreglementet for Retten for EU-personalesager. Det blev offentliggjort i *Den Europæiske Unions Tidende* den 29. august 2007 ¹ og trådte i henhold til reglementets artikel 121 i kraft den første dag i den tredje måned efter den måned, hvori det blev offentliggjort, dvs. den 1. november 2007. Den samme dag trådte instruks for justitssekretæren ved Retten for EU-personalesager ² i kraft ³.

2. Mens det første år af Personalerettens virke i vidt omfang var helliget fastlæggelsen af de interne og eksterne procedurer og navnlig udarbejdelsen af udkastet til procesreglement, afspejler tallene for 2007 allerede en normal judiciel aktivitet.

Personaleretten afsluttede nemlig 150 sager i 2007, hvorimod der blev anlagt 157 nye sager. Balancen mellem nyanlagte sager og afsluttede sager er således næsten nået.

Antallet af nyanlagte sager (157) i år er lidt højere end sidste år, hvor antallet lå på 148.

Antallet af verserende sager (235) er stadig relativt højt, bl.a. som følge af, at antallet af afsluttede sager i løbet af det første år for Personalerettens virke (50) ikke er udtryk for dennes afgørelseskapacitet. Det bør tilføjes, at et betydeligt antal verserende sager er blevet udsat i afventning af domme fra Retten i Første Instans ⁴ i »prøvesager« eller af Domstolens afgørelser i appelsager ⁵.

44% af sagerne blev afsluttet ved dom og 56% ved kendelse. Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for sager afsluttet i 2007 var på 16,9 måneder for domme og 10,3 måneder for kendelser.

I løbet af 2007 blev 25 af Personalerettens afgørelser appelleret til Retten i Første Instans, hvilket svarer til 32% af de afsagte anfægtelige afgørelser og 19% af samtlige afsluttede sager, bortset fra sager, hvor en af parterne af egen drift hævede sagen.

3. I det følgende beskrives først de væsentligste nyskabelser, der er indført ved Personalerettens procesreglement (I). Dernæst omtales årets mest markante tilføjelser til

¹ EUT L 225, s. 1.

² EUT L 249, s. 3.

³ For at informere dels institutionerne, dels fagforeningerne, de faglige organisationer og personaleudvalgene om de nye processuelle instrumenter, der finder anvendelse i forhold til dem, har Personaleretten afholdt to møder med deres repræsentanter henholdsvis den 23.11.2007 og den 7.12.2007 i fortsættelse af de møder, der blev indledt i 2006.

⁴ Ca. 20 sager er blevet udsat, indtil Retten i Første Instans har truffet afgørelse i sag T-47/05, *Angé Serrano m.fl. mod Parlamentet*.

⁵ Ca. 20 sager er blevet udsat, indtil Domstolen har truffet afgørelse i sag C-443/07 P, *Centeno Mediavilla m.fl. mod Kommissionen*.



retspraksis, idet følgende emner behandles i den angivne rækkefølge: spørgsmål vedrørende retsakters lovlighed og erstatning (II), sager om foreløbige forholdsregler (III) og ansøgninger om retshjælp (IV). Endelig gøres der en første status over praksis vedrørende mindelig bilæggelse af tvister (V).

I. De væsentlige nyskabelser i procesreglementet

Personaleretten har været motiveret af et ønske om at bevare en ensartet fremgangsmåde og praksis ved de tre retsinstanser i Fællesskabet. Der er imidlertid blevet indført visse nyskabelser med henblik på at efterkomme Rådets opfordringer, bl.a. i artikel 7 i bilag I til statuten for Domstolen, der er bilagt denne ved Rådets afgørelse 2004/752/EF, Euratom af 2. november 2004 om oprettelse af en Ret for EU-personalesager (EUT L 333, s. 7), eller for at tage hensyn til såvel Personalerettens særlige funktion som den særlige type sager, den skal påkende.

De væsentlige nyskabelser i procesreglementet grupperer sig om tre hovedpunkter: lettelse af proceduren, undersøgelse af mulighederne for en mindelig bilæggelse af tvisten på ethvert trin i sagen og fordeling af sagens omkostninger efter reglen om, at »den tabende part betaler«. Der er desuden en række andre nyskabelser, der bør omtales.

Lettelse af proceduren

De skriftlige forhandlinger er principielt begrænset til én udveksling af processkrifter, medmindre Personaleretten beslutter, at yderligere skriftvekslinger er nødvendig. Personaleretten kan træffe afgørelse herom enten af egen drift eller på begrundet begæring af sagsøgeren. Når en yderligere udveksling af processkrifter har fundet sted, kan Personaleretten med parternes samtykke beslutte at træffe afgørelse uden mundtlig forhandling.

Den omstændighed, at der principielt kun er én udveksling af processkrifter, bevirker, at der efter Personalerettens procesreglement stilles strengere krav til fremstillingen af sagsøgerens anbringender og argumenter i stævningen, idet denne fremstilling ikke kan være »summarisk« i modsætning til, hvad der generelt er fastsat i artikel 21, stk. 1, i statuten for Domstolen. Denne sidstnævnte bestemmelse kan nemlig ikke tømme artikel 7, stk. 3, i bilag I til statuten, der befinder sig på samme trin i den retlige rangfølge, og hvori princippet om én udveksling af processkrifter er fastsat, for effektiv virkning.

Den omstændighed, at der principielt kun finder én udveksling af processkrifter sted, begrundes endvidere forkortelsen af fristen for at fremsætte en begæring om intervention. Denne frist er for fremtiden på fire uger, der regnes fra datoen for offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende* af meddelelsen om stævningen.

Den ligger ligeledes til grund for beslutningen om ikke at indføre en fremskyndet procedure, der i procesreglementet for Retten i Første Instans, ud over at sagen skal pådømmes forud for andre, netop er kendetegnet ved, at den skriftlige forhandling er begrænset til én udveksling af processkrifter.



Ønsket om at fremskynde den skriftlige forhandling har foranlediget Personaleretten til at bestemme, at enhver formalitetsindsigelse i et særskilt dokument, der i praksis, når den behandles sammen med sagens realitet, kan forlænge proceduren, skal fremsættes inden for en frist på en måned fra forkyndelsen af stævningen i modsætning til den frist på to måneder, der er fastsat for indgivelse af svarskriftet.

Endelig har Personaleretten ud fra et ønske om at påse, at den administrative procedure forløber forskriftsmæssigt, og for så tidligt som muligt at kunne identificere en eventuel hindring for sagens antagelse til realitetsbehandling, indsat en bestemmelse, hvoraf det fremgår, at det for fremtiden påhviler sagsøgeren at fremlægge den administrative klage og det eventuelle svar herpå.

Mindelig bilæggelse af tvister

Procesreglementet for Personaleretten indeholder et i forhold til kapitlet om foranstaltninger med henblik på sagens tilrettelæggelse selvstændigt kapitel om mindelig bilæggelse af tvister, hvorved der gives udtryk for den opfattelse, at denne procedure adskiller sig fra den normale rettergangsmåde.

Beslutningen om at søge en mindelig bilæggelse af tvisten tilkommer dommerkollegiet, der kan overlade det til den refererende dommer at gøre et sådant forsøg.

Der er fastsat særlige bestemmelser for spørgsmålet om sagens ophævelse som følge af et inden- eller udenretligt forlig indgået af parterne. I det første tilfælde kan indholdet af forliget optages i et protokollat, der har retsvirkning som autentisk bevis. Sagen slettes derefter af registret, idet retsformanden afsiger en begrundet kendelse herom, hvori indholdet af forliget på parternes anmodning gengives. I begge tilfælde træffes der afgørelse om sagens omkostninger i overensstemmelse med det af parterne indgåede forlig. Er der ikke enighed mellem parterne om sagsomkostningernes fordeling, er retsformanden frit stillet i sin afgørelse herom.

Det er endelig bestemt, at Personaleretten og parterne ikke under retsforhandlingerne kan anvende synspunkter, forslag, indrømmelser eller dokumenter, der er kommet til udtryk, blevet formuleret, fremsat eller fremlagt med henblik på en mindelig bilæggelse af tvisten. For at et forsøg på mindelig bilæggelse af tvisten skal have størst mulig chance for at lykkes, er det nødvendigt at sikre parterne en frihed til at udtrykke sig med henblik på at lette forhandlingerne mellem dem, uden at de synspunkter, der er kommet til udtryk, og de indrømmelser, der er gjort, kan komme parterne til skade i tilfælde af, at forhandlingerne ikke munder ud i et forlig.

Sagsomkostninger og retsudgifter

I henhold til artikel 88 i procesreglementet for Retten i Første Instans har sagsøgeren hidtil i tvister mellem Fællesskaberne og deres ansatte kun skullet betale sine egne sagsomkostninger, hvis vedkommende tabte sagen, og ikke institutionens, bortset fra



tilfælde, hvor udgifterne skønnedes påført institutionen unødvendigt eller af ond vilje, eller der forelå ganske særlige grunde.

Artikel 7, stk. 5, i bilag I til statutten for Domstolen bestemmer, at medmindre andet gælder i henhold til særlige bestemmelser i procesreglementet, pålægges det den tabende part at betale sagens omkostninger, hvis der er nedlagt påstand herom. I denne forbindelse er det i artikel 87, stk. 2, i procesreglementet fastsat, at Personaleretten kan træffe bestemmelse om, at den tabende part ikke skal pålægges sagsomkostningerne, eller en del af disse, såfremt det findes rimeligt.

Artikel 94, litra a), i Personalerettens procesreglement bestemmer, at en part, der har givet anledning til, at Personaleretten har afholdt udgifter, som kunne have været undgået, navnlig i tilfælde, hvor søgsmålet har karakter af åbenbart misbrug, kan pålægges at erstatte disse med et fast beløb, der dog ikke kan overstige 2 000 EUR. Der er tale om at give Personaleretten mulighed for i ganske særlige tilfælde at lade en sagsøger, som unødigt ulejliger Personaleretten, f.eks. ved gentagne gange at anlægge søgsmål uden nævneværdig grund, bære en del af de udgifter, som sagsøgeren herved tvinger retsinstansen til at afholde. Denne mulighed er i overensstemmelse med Rådets intention om af retsplejehensyn at begrænse ubegrundede søgsmål, en intention, som er blevet udmøntet ved, at reglen om, at »den tabende part betaler«, anvendes på enhver part, som taber et søgsmål for Personaleretten.

Andre markante nyskabelser

Målsætningen om kontinuitet i retsinstansernes funktionsmåde, i retsforhandlingerne og i betingelserne for sagens fremme (jf. artikel 54) har ikke været til hinder for en række nyskabelser bl.a. vedrørende:

- udsættelse af sagen efter høring af parterne, idet retsplejehensyn for fremtiden kan begrunde en udsættelse af sagen
- sager, der har forbindelse med hinanden, idet den alt for strenge betingelse, der skulle være opfyldt for, at sagerne kunne forenes, nemlig at de »angår samme genstand«, er ophævet
- afklaring af ordningen vedrørende henholdsvis foranstaltninger med henblik på sagens tilrettelæggelse og bevisoptagelse, idet de første foranstaltninger er møntet på parterne, og mere konkret på deres repræsentanter, og de andre tager sigte på enten tredjemænd eller parterne selv
- henvisning af en sag fra en afdeling sat med tre dommere til plenum eller til en afdeling sat med fem dommere, der ikke længere forudsætter, at parterne høres, idet parternes ret til en retfærdig rettergang allerede er sikret ved, at sagen videregives til et dommerkollegium med flere dommere
- intervention, idet der ved procesreglementet indføres en mulighed for, at retsformanden kan opfordre en person, institution eller medlemsstat, som har en interesse i afgørelsen af tvisten, til at intervenere
- kendelser, hvis ordning er afklaret på samme måde som med hensyn til domme.

II. Spørgsmål vedrørende retsakters lovlighed og erstatning

Processuelle spørgsmål

1. Afgørelse ved kendelse

Personaleretten har haft lejlighed til at fortolke artikel 111 i procesreglementet for Retten i Første Instans, der fandt tilsvarende anvendelse på Personaleretten, og hvorefter Retten uden at fortsætte sagens behandling kan træffe afgørelse ved begrundet kendelse, når det er åbenbart, at den ikke har kompetence til at behandle sagen, når det er åbenbart, at sagen må afvises, eller når sagen er åbenbart ugrundet.

Personaleretten fastslog bl.a., at bestemmelsen ikke kun finder anvendelse i tilfælde, hvor tilsidesættelsen af bestemmelserne vedrørende formaliteten er så åbenlys og tydelig, at sagsøgeren ikke kan fremsætte noget vægtigt argument, der tilsiger, at søgsmålet skal antages til realitetsbehandling, men ligeledes i tilfælde, hvor dommerkollegiet efter en gennemgang af sagens akter er overbevist om, at stævningen må afvises, bl.a. som følge af, at den ikke opfylder de krav, der gælder efter fast retspraksis, og Personaleretten desuden finder, at afholdelse af et retsmøde ikke ville kunne bibringe sagen nye relevante omstændigheder (kendelse af 27.3.2007, sag [F-87/06](#), *Manté mod Rådet*, af 20.4.2007, sag [F-13/07](#), *L mod EMEA*, og af 20.6.2007, sag [F-51/06](#), *Tesoka mod FEACVT*).

Desuden fastslog Personaleretten, at den sidste situation, der sigtes til i denne bestemmelse, må omfatte ethvert søgsmål, hvor det er åbenbart, at sagsøgeren vil tabe sagen af årsager, der vedrører sagens realitet (kendelse af 26.9.2007, sag [F-129/06](#), *Salvador Roldán mod Kommissionen*).

I ovennævnte sager fremhævede Personaleretten, at afvisning af stævningen ved kendelse ikke blot bidrager til en nedsættelse af de processuelle omkostninger, men ligeledes sparer parterne for de omkostninger, der er forbundet med afholdelse af et retsmøde.

2. Anmodning

I dom af 17. april 2004, forenede sager [F-44/06](#) og [F-94/06](#), *C og F mod Kommissionen*, drog Personaleretten en processuel konsekvens af artikel 233 EF og den retspraksis, hvorefter administrationen efter en annullationsdom har pligt til på eget initiativ at træffe de til dommens opfyldelse nødvendige foranstaltninger, uden at det kræves, at tjenestemanden fremsætter en anmodning herom. Personaleretten fastslog, at når der nedlægges påstand om erstatning som følge af, at der er hengået urimelig lang tid med gennemførelsen, eller der ikke er truffet nogen form for foranstaltninger til gennemførelse af dommen, kan spørgsmålet om, hvorvidt den administrative procedure har været forskriftsmæssig, ikke gøres afhængig af, at tjenestemanden forelægger en ansøgning i medfør af artikel 90, stk. 1, i vedtægten for tjenestemænd i De Europæiske Fællesskaber (herefter »vedtægten«).



3. *Akt, der indeholder et klagepunkt*

I kendelse af 24. maj 2007, forenede sager [F-27/06](#) og [F-75/06](#), *Lofaro mod Kommissionen*, fastslog Personaleretten, at en udtalelse ved prøvetidens udløb, hvorpå administrationen støtter afgørelsen om at afskedige en midlertidigt ansat, ikke udgør en akt til forberedelse af en afgørelse om afskedigelse, og at den således ikke indeholder et klagepunkt imod vedkommende i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i vedtægts artikel 90, stk. 2.

4. *Frister*

Den retspraksis, hvorefter vedtagelsen af nye bestemmelser udgør en væsentlig ny omstændighed, herunder for de tjenestemænd, der ikke falder ind under disses anvendelsesområde, såfremt disse bestemmelser medfører en uberettiget forskelsbehandling mellem disse sidstnævnte og de tjenestemænd, der kan drage fordel af dem, fandt anvendelse i sagen *Genette mod Kommissionen* (dom af 16.1.2007, sag [F-92/05](#)) med hensyn til de kombinerede virkninger af den nye vedtægt og den belgiske lov af 2003, hvorved betingelserne for at overføre pensionsrettigheder optjent i Belgien til fællesskabsordningen ændredes.

I dom af 1. februar 2007, sag [F-125/05](#), *Tsamavas mod Kommissionen*, henledte Personaleretten i relation til en angiveligt ulovlig adfærd udvist af en institution opmærksomheden på den retspraksis, hvorefter det påhviler tjenestemændene eller de øvrige ansatte at fremsætte et erstatningskrav over for fællesskabsinstitutionen inden for en rimelig frist fra det tidspunkt, hvor de berørte fik kendskab til den situation, som de har klaget over. Hvorvidt en frist er rimelig, vurderes på grundlag af omstændighederne i den enkelte sag, herunder navnlig sagens betydning for den pågældende, dens kompleksitet samt parternes adfærd. Der skal ligeledes tages hensyn til forældelsesfristen på fem år i artikel 46 i Domstolens statut vedrørende ansvar uden for kontrakt, der kan tjene som sammenligningsgrundlag.

Det fremgår af kendelse af 25. april 2007, sag [F-59/06](#), *Kerstens mod Kommissionen*, at når oversigten over opslag på Sysper 2 viser, at en sagsøger har åbnet den sagsmappe, der indeholder den akt, som han er blevet meddelt elektronisk, må det lægges til grund, at sagsøgeren har fået et fyldestgørende kendskab til denne akt, hvilket bevirker, at klagefristen begynder at løbe.

Realiteten

Inden for rammerne af denne rapport er det umuligt på udtømmende vis at redegøre for retspraksis i 2007. Det er derfor kun årets mest markante tilføjelser, der omtales, med hensyn til for det første dels de generelle principper i EF's tjenestemandsret og dernæst dels fortolkningen af de væsentligste bestemmelser i den nye vedtægt, der behandles i samme rækkefølge, som vedtægten er opbygget.



1. De generelle principper i EF's tjenestemandsret

a) Omsorgspligten

I sagen *Giraudy mod Kommissionen* (dom af 2.5.2007, sag [F-23/05](#)) var Personaleretten blevet konfronteret med spørgsmål vedrørende balancen mellem på den ene side sagligheden af en smidig gennemførelse af en undersøgelse foretaget af Det Europæiske Kontor for Bekæmpelse af Svig (herefter »OLAF«), offentlighedens ret til at modtage oplysninger og på den anden side beskyttelsen af uskyldsformodningen, formodningen om hæderlighed og fagligt omdømme for en tjenestemand, der er blevet forflyttet i tjenestens interesse. I det pågældende tilfælde dømte Personaleretten Kommissionen til at betale erstatning for den tort, sagsøgeren havde lidt som følge af, at han var blevet negativt berørt i ære og fagligt omdømme på grund af tilsidesættelser af omsorgspligten begået inden for rammerne af hans forflyttelse som følge af en undersøgelse indledt af OLAF. Personaleretten fandt, at Kommissionen ikke havde iagttaget en rimelig balance mellem sagsøgerens og institutionens interesser, idet den ved indledningen af OLAF's undersøgelse havde foretaget en særlig omfattende offentliggørelse af sagsøgerens forflyttelse, da den lod forstå, at han var personligt involveret i de mulige omhandlede uregelmæssigheder, uden at Kommissionen af egen drift offentliggjorde OLAF's endelige rapport, der frikendte sagsøgeren med hensyn til de beskyldninger, der havde ført til indledning af undersøgelsen. Den omstændighed, at Kommissionens talsmand havde udtrykt sin og institutionens fulde sympati med sagsøgeren, kunne hverken med hensyn til fremgangsmåde eller virkningsgrad sidestilles med den offentliggørelse, der fandt sted i forbindelse med hans forflyttelse ved begyndelsen af undersøgelsen. Personaleretten fastslog, at Kommissionen ved ikke at have begrænset den skade, sagsøgeren var blevet forvoldt ved iværksættelse af undersøgelsen, til et absolut minimum, havde tilsidesat den omsorgspligt, der påhviler den over for sine tjenestemænd og øvrige ansatte, og dermed havde begået en tjenstlig fejl, der var ansvarspådragende.

b) Administrationens bistandspligt

I sagerne *Vienne m.fl. mod Parlamentet* (dom af 16.1.2007, sag [F-115/05](#)) og *Frankin m.fl. mod Kommissionen* (dom af 16.1.2007, sag [F-3/06](#)) var der nedlagt påstand om annullation af diverse afgørelser truffet af Parlamentet og af Kommissionen, hvorved de ansøgninger om bistand, der i medfør af vedtægtens artikel 24 var indgivet af 650 tjenestemænd og midlertidigt ansatte, der før ikrafttrædelsen af den nye belgiske lovgivning allerede i fællesskabsordningen havde fået medregnet de pensionsrettigheder, de havde erhvervet i belgiske pensionskasser, blev afslået, og ansøgte Parlamentet eller Kommissionen om at yde bistand med henblik på at opnå en ny beregning efter reglerne i den nye lov af de pensionsrettigheder, de havde erhvervet i Belgien. I dommen i sagen *Vienne m.fl. mod Parlamentet* fastslog Personaleretten, at institutionens bistandspligt ikke er underlagt en betingelse om, at det forinden er fastslået ved en retslig afgørelse, at de handlinger, der ligger til grund for ansøgningen om bistand, er ulovlige. En sådan betingelse ville være i modstrid med selve genstanden for ansøgningen om bistand i de ofte forekommende tilfælde, hvor denne ansøgning netop er indgivet med henblik på med institutionens støtte at tage retslige skridt, således at disse handlinger kendes ulovlige. Disse handlinger



skal imidlertid »med rimelighed kunne vurderes som gørende indgreb i tjenestemændenes rettigheder«. Da sagsøgerne ikke var i stand til at fremlægge »et indicium for, at de som følge af en tredjemands handlinger skulle være genstand for forskelsbehandling«, kunne Parlamentet med rette antage, at de ikke havde været genstand for noget indgreb i deres vedtægtsmæssige rettigheder, der berettigede institutionens bistand.

c) Beskyttelse af den berettigede forventning

I dom af 1. marts 2007, sag [F-84/05](#), *Neirinck mod Kommissionen*, fandt Personaleretten, at den omstændighed, at den ansvarlige for en tjenestegren havde været i kontakt med en ansøger til en stilling som midlertidigt ansat med henblik på at undersøge muligheden for, at han kunne beklæde stillingen, og den pågældende havde givet udtryk for sin interesse herfor, ikke viser, at der foreligger et løfte om ansættelse. På denne baggrund fandt Personaleretten, at ansøgeren til stillingen ikke kunne påberåbe sig, at administrationen havde skabt en berettiget forventning hos ham med hensyn til hans ansættelse.

2. Tjenestemandens karriere

a) Ansættelse

i) Ny karrierestruktur

I dom af 28. juni 2007, sag [F-21/06](#), *Da Silva mod Kommissionen*, annullerede Personaleretten afgørelsen om sagsøgerens indplacering i lønklasse, idet den pågældende blev udnævnt til direktør efter en ansættelsesprocedure i henhold til vedtægtsens artikel 29, stk. 2, og indplaceret i den samme lønklasse som før, men på et lavere løntrin. Når udnævnelsen af en tjenestemand til en højere stilling udgør et avancement i dennes karriere, kan udnævnelsen efter Personalerettens opfattelse ikke, uden at princippet om, at enhver tjenestemand skal have adgang til at gøre karriere inden for sin institution, tilsidesættes, medføre en nedsættelse af den pågældendes lønklasse eller løntrin og følgelig en nedsættelse i vederlag.

I dom af 5. juli 2007, sag [F-93/06](#), *Dethomas mod Kommissionen*, fandt Personaleretten efter at have konstateret, at Rådets forordning (EF, Euratom) nr. 723/2004 af 22. marts 2004 om ændring af vedtægten for tjenestemænd i De Europæiske Fællesskaber og af ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne (EFT L 124, s. 1) ikke indeholder nogen overgangsbestemmelse, der påvirker anvendeligheden af vedtægtsens artikel 32, stk. 3, med virkning fra den 1. maj 2004, at i mangel af sådanne overgangsbestemmelser er denne bestemmelse efter forordningens ikrafttrædelse fortsat fuld anvendelig i forbindelse med indplacering på løntrin af enhver midlertidigt ansat, der udnævnes til tjenestemand i den lønklasse, han havde indtil da.

Endvidere skal nævnes dom af 8. november 2007, sag [F-125/06](#), *Deffaa mod Kommissionen*, der illustrerer de tekniske vanskeligheder, der er forbundet med fortolkningen af de nye vedtægtsbestemmelser, med hensyn til afgrænsningen mellem vedtægtsens artikel 44,



andetafsnit, og artikel 7, stk. 4, i vedtægtens bilag XIII vedrørende den »seniormanagerpræmie«, hvis tildeling er knyttet til udnævnelsen til kontorchef, direktør eller generaldirektør.

ii) Udvælgelsesprøve

Personaleretten har været forelagt adskillige sager om udvælgelsesprøver. Af disse kan nævnes sagen *De Meerleer mod Kommissionen* (dom af 14.6.2007, sag [F-121/05](#)). Personaleretten fastslog i den nævnte dom, at udvælgelseskomitéens beføjelse til at revidere sine afgørelser ikke kan sammenlignes med den kontrol, der udøves af ansættelsesmyndigheden inden for rammerne af klageproceduren, og af Fællesskabets retsinstanser i forbindelse med et søgsmål, og at sagsøgeren følgelig har en særskilt og reel interesse i, at hans anmodning om en fornyet gennemgang behandles af udvælgelseskomitéen, selv om han kunne indgive en klage eller anlægge en sag til prøvelse af komitéens oprindelige afgørelse. Personaleretten undersøgte i samme sag, om ansøgerne faktisk havde haft mulighed for at få kendskab til komitéens oprindelige afgørelse ved hjælp af elektronisk søgning i EPSO's akter for inden for fristen at kunne indgive en anmodning om fornyet gennemgang af komitéens afgørelse.

iii) Lægeundersøgelse

I dom af 13. december 2007, sag [F-95/05](#), *N mod Kommissionen*, fastslog Personaleretten, at ansøgere til ansættelse i et tredjeland ikke kunne berøves overholdelsen af proceduren for lægeundersøgelse som fastsat i vedtægtens artikel 33.

b) Tjenesteretlig stilling

I dom af 13. december 2007 i de forenede sager [F-51/05](#) og [F-18/06](#), *Duyster mod Kommissionen*, vedrørende definitionen af betingelserne for forældreorlov støttede Personaleretten sig til Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT L 145, s. 4), ved fortolkningen af vedtægtens artikel 42a. Personaleretten fastslog med støtte i Domstolens praksis, at ansættelsesmyndighedens skønsmålinger er begrænsede i forbindelse med afgørelse af en anmodning om annullation eller afbrydelse af en forældreorlov, når den, der har forældreorlov, i sin anmodning om afbrydelse af orloven anfører, at begivenheder, der indtraf, før orloven blev bevilget, utvivlsomt gør det umuligt for ham at tage sig af barnet under de oprindeligt forudsatte omstændigheder. Det forholder sig navnlig således, når tjenestemanden lider af en sygdom, hvis alvorlige karakter eller symptomer placerer ham i en sådan umulig situation. Da disse betingelser ikke var opfyldt i den pågældende sag, blev Kommissionen frifundet.

c) Bedømmelse – forfremmelse

Der har også i år været mangfoldige sager om bedømmelser og forfremmelser.

I dom af 22. november 2007, sag [F-67/05](#), *Michail mod Kommissionen*, konkluderede Personaleretten efter at have fremhævet, at sagsøgeren, selv om han var i aktiv tjeneste



som omhandlet i vedtægtens artikel 36, i referenceperioden ikke var blevet tillagt nogen funktion, der kunne danne grundlag for en bedømmelse, at Kommissionen med urette havde tildelt ham et forfremmelsespoint, og annullerede af denne grund den pågældendes karriereudviklingsrapport.

I dom af 13. december 2007, sag [F-42/06](#), *Sundholm mod Kommissionen*, annullerede Personaleretten en tjenstemands karriereudviklingsrapport med den begrundelse, at Kommissionen ikke i den periode, rapporten dækkede, havde meddelt den pågældende formål og bedømmelseskriterier og ved den efterfølgende vurdering af hendes fortjenester havde undladt at tage denne omstændighed i betragtning.

I domme af 22. november 2007, sag [F-109/06](#), *Dittert mod Kommissionen*, og sag [F-110/06](#), *Carpi Badia mod Kommissionen*, annullerede Personaleretten afvisningen af at forfremme sagsøgerne, idet forfremmelsesproceduren var behæftet med en væsentlig proceduremangel. Sagsøgernes navne var nemlig som følge af en teknisk fejl ikke blevet medtaget på den liste, generaldirektøren havde benyttet til fordeling af generaldirektoratets prioritetspoints, således at de ikke var blevet tildelt nogen points.

3. Arbejdsvilkår

I dom af 16. januar 2007, sag [F-119/05](#), *Gesner mod KHIM*, annullerede Personaleretten ansættelsesmyndighedens afslag på en midlertidig ansats anmodning om nedsættelse af et invaliditetsudvalg med henblik på at få tilkendt invalidepension med den begrundelse, at ansættelsesmyndigheden med urette havde støttet afslaget på vedtægtens artikel 59, stk. 4, da den var af den opfattelse, at sagsøgerens sygeorlov ikke havde oversteget 12 måneder inden for en periode på tre år. Personaleretten præciserede, at denne bestemmelse »ikke har til formål at fastsætte en betingelse om en minimal længde af den forudgående sygeorlov, som tjenestemændene eller øvrige ansatte, der anmoder om nedsættelse af et invaliditetsudvalg, skal overholde, men at fastsætte betingelserne for udøvelsen af den skønsmæssige beføjelse, som ansættelsesmyndigheden råder over, når den i mangel af en anmodning herom fra tjenstemanden eller den midlertidigt ansatte af egen drift undersøger, om der er grund til at indlede en sådan procedure«. Ansættelsesmyndighedens afvisning af at indlede invaliditetsproceduren var efter Personalerettens opfattelse så meget desto mere kritisabel, som den ikke har kompetence til at udtale sig om omfanget af den pågældendes invaliditet. I denne forbindelse betonedes Personaleretten tjenstemandens eller den ansattes ret til få sin helbredstilstand vurderet af et invaliditetsudvalg, medmindre anmodningen er fremsat mod bedre vidende.

I dom af 22. maj 2007, sag [F-99/06](#), *López Teruel mod KHIM*, præciserede Personaleretten den nye lægelige opmandsprocedure, der er beskrevet i vedtægtens artikel 59, stk. 1, femte til ottende afsnit, hvorefter en tjenstemand på sygeorlov kan bestride resultaterne af den af institutionen foranstaltede lægekontrol, når konklusionen er, at vedkommendes fravær er uberettiget.



4. Tjenestemandens vederlag og sociale fordele

a) Løn og godtgørelse af udgifter

I dom af 16. januar 2007, sag [F-126/05](#), *Borbély mod Kommissionen*, forkastede Personaleretten Kommissionens argumentation om, at efter ændringen af artikel 5, stk. 1, i vedtægtens bilag VII ved 2004-reformen kunne bopælen i bestemmelsens forstand ikke sidestilles med det sted, til hvilket tjenestemanden har et naturligt tilhørsforhold, således som det fremgik af fast retspraksis. Begrebet »bopæl« skal derfor altid forstås som værende lig med det sted, hvortil tjenestemanden eller den ansatte har et naturligt tilhørsforhold.

I dom af 23. januar 2007, sag [F-43/05](#), *Chassagne mod Kommissionen*, forkastede Personaleretten en ulovlighedsindsigelse med hensyn til artikel 8 i den nye vedtægts bilag VII. Personaleretten fastslog, at betaling af rejseudgifter mellem tjenestestedet og hjemstedet med et fast beløb hverken var i strid med denne bestemmelses formål, der er at gøre det muligt for tjenestemanden i det mindste én gang om året at rejse til sit hjemsted med henblik på at bevare familiemæssige, sociale og kulturelle bånd, eller overskred grænserne for fællesskabslovgivers vide skønsmæssige beføjelser på området.

b) Social sikring

I dom af 27. november 2007, sag [F-122/06](#), *Roodhuijzen mod Kommissionen*, fastslog Personaleretten, at en samlivsoverenskomst, der var indgået af en tjenestemand og dennes samlever for en notar i Nederlandene, gør det muligt for denne sidstnævnte under anvendelse af vedtægtens artikel 72 og artikel 12 i den fælles sygesikringsordning at oppebære sygesikringsydelse fra sygesikringen for tjenestemænd i De Europæiske Fællesskaber.

c) Pensioner

i) Bidragssats

I dom af 11. juli 2007, sag [F-105/05](#), *Wils mod Parlamentet*, frifandt Personaleretten (plenum) Parlamentet i et søgsmål, der, i form af en ulovlighedsindsigelse, anfægtede den nye metode til beregning af tjenestemændenes bidrag til pensionsordningen som fastsat i vedtægtens bilag XII. Personaleretten forkastede først et anbringende om, at det pågældende bilag var blevet vedtaget under tilsidesættelse af trepartssamrådsproceduren, der er indført ved Rådets afgørelse af 23. juni 1981 vedrørende forholdet til personalet. Personaleretten fastslog dernæst, at lovgiver har valgt i artikel 10, stk. 2, i vedtægtens bilag XII at definere den rente, der anvendes ved de aktuarmæssige beregninger som gennemsnittet af de gennemsnitlige realrentesatser for de 12 år, der går forud for det indeværende år, og at dette valg hverken kunne anfægte gyldigheden af den beregningsmetode, der er fastsat i vedtægtens bilag XII, eller bringe Fællesskabernes pensionsordnings formål om aktuarmæssig balance i fare, og at den fastsatte periode på 12 år følgelig hverken var åbenbart fejlagtig eller åbenbart uhensigtsmæssig. Selv om det fremgik af sagsakterne, at den referenceperiode, der ligger til grund for beregningen af



den aktuarmæssige justering, havde været genstand for politiske drøftelser og var blevet fastsat til 12 år ud fra budgetmæssige overvejelser, kunne sagsøgeren under disse omstændigheder ikke påberåbe sig, at valget af denne varighed var udtryk for magtfordrejning. Sagsøgeren havde endelig gjort gældende, at vedtægtens bilag XII var udtryk for en tilsidesættelse af tjenestemændenes berettigede forventning om, at bestemmelsen i artikel 83, stk. 2, i såvel den gamle som den nye vedtægt, der begrænser tjenestemændenes bidrag til en tredjedel af finansieringen af pensionsordningen, blev overholdt. Efter sagsøgerens opfattelse havde man nemlig i vedtægtens bilag XII set bort fra de overskydende bidrag, tjenestemændene havde indbetalt indtil den 30. april 2004. Personaleretten fandt ikke, at den var i stand til at vurdere berettigelsen af sagsøgerens anbringender på dette punkt, da størrelsen af det bidrag, der kræves fra tjenestemændene for at sikre den aktuarmæssige balance, ikke var kendt før 1998 i mangel af en aktuarmæssig undersøgelse af Fællesskabernes pensionsordning.

ii) Overførsel af pensionsrettigheder

I sagen *Genette mod Kommissionen*, som Kommissionen havde udlagt som en »prøvesag«, behandlede Personaleretten et spørgsmål vedrørende de mange tjenestemænd, der har overført de pensionsrettigheder, de tidligere har erhvervet ved pensionskasser i Belgien, til Fællesskabernes ordning. Sagsøgeren havde anmodet om, at de rettigheder, der allerede var blevet overført, blev omberegnet for at tage hensyn til de mere gunstige regler for overførsel, der var blevet indført ved en belgisk lov i 2003. Kommissionen havde afvist at ophæve sine afgørelser vedrørende sagsøgerens pensionsrettigheder, der var overført til Fællesskabernes ordning, med den begrundelse, at en sådan ophævelse ville være ulovlig i mangel af udtrykkelige fællesskabsretlige bestemmelser, der gav adgang hertil. Personaleretten fastslog, at denne begrundelse var behæftet med en retlig fejl. Personaleretten var nemlig af den opfattelse, at de almindelige betingelser i Domstolens praksis for ophævelse af en individuel beslutning, der afføder retsvirkninger, ikke er til hinder for ophævelse af en sådan beslutning, selv om den er lovlig, forudsat at adressaten for beslutningen har fremsat anmodning herom, og denne ophævelse ikke skader tredjemands ret.

I to sager, *Tsirimokos mod Parlamentet* og *Colovea mod Parlamentet* (domme af 13.11.2007, sag [F-76/06](#) og sag [F-77/06](#)), fastslog Personaleretten, at det følger af såvel en ordlyds- som en systematisk fortolkning af artikel 4, litra b), i vedtægtens bilag IVa, at de pensionsgivende tjenesteår, der er opnået ved en overførsel af pensionsrettigheder til Fællesskabernes ordning, ikke er omfattet af denne bestemmelse. Personaleretten forkastede følgelig sagsøgernes påstande om annullation af afslagene på ved beregningen af det vederlag, tjenestemændene har ret til i forbindelse med halvtidsbeskæftigelse som forberedelse til pensionering, at tage hensyn til de pensionsgivende tjenesteår, der var opnået ved en overførsel af pensionsrettigheder erhvervet efter de nationale ordninger.

iii) Justeringskoefficienter

I dom af 19. juni 2007, sag [F-54/06](#), *Davis m.fl. mod Rådet*, fastslog Personaleretten, at den nye pensionsordning, hvorved justeringskoefficienterne for pensionsrettigheder, der er erhvervet med virkning fra den 1. maj 2004, og de pensionsrettigheder, der er erhvervet før denne dato, ændres således, at justeringskoefficienterne for fremtiden fastsættes efter

leveomkostningerne i den medlemsstat, hvori pensionisten er bosat, og ikke længere efter leveomkostningerne i hovedstaden i den medlemsstat, hvor tjenestemanden gør tjeneste, hverken tilsidesætter princippet om ligebehandling og forbuddet mod forskelsbehandling eller princippet om fri bevægelighed og om etableringsfrihed.

5. Disciplinærordningen

I dom af 8. november 2007, sag [F-40/05](#), *Andreasen mod Kommissionen*, anvendte Personaleretten den nye vedtægt navnlig med hensyn til kontrol af alvorligheden af de forhold, der ligger til grund for en tjenstemands fjernelse fra tjenesten. Det bestemmes i artikel 10 i vedtægtens bilag IX, at den disciplinære sanktion skal stå i forhold til alvorligheden af den begåede fejl, og der angives en række kriterier, som ansættelsesmyndigheden bl.a. skal tage hensyn til ved valget af sanktion. Det er inden for denne juridiske ramme, at Personaleretten vurderede sagsøgerens argumenter vedrørende en angivelig uforholdsmæssig sanktion. Personaleretten afgjorde også et spørgsmål om den tidsmæssige anvendelse af bestemmelserne i vedtægtens bilag IX vedrørende nedsættelse og sammensætning af disciplinærrådet, idet disse bestemmelser trådte i kraft under disciplinærfølgningen.

6. Ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i De Europæiske Fællesskaber

I dom af 4. oktober 2007, sag [F-32/06](#), *de la Cruz m.fl. mod Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur*, gav Personaleretten sagsøgerne medhold i sagen. Sagsøgerne var tidligere lokalt ansatte, der bestred deres indplacering som kontraktansatte i ansættelsesgruppe II under henvisning til de opgaver, de rent faktisk havde udført.

Sagsomkostninger

Personaleretten har ved flere lejligheder anvendt artikel 87, stk. 3, i procesreglementet for Retten i Første Instans, der fandt tilsvarende anvendelse, for dels i henhold til artikel 87, stk. 1, at træffe afgørelse om omkostningernes fordeling mellem parterne i tilfælde, hvor der forelå ganske særlige grunde (dom af 7.11.2007, sag [F-57/06](#), *Hinderyck mod Rådet*, og kendelse af 14.12.2007, sag [F-131/06](#), *Steinmetz mod Kommissionen*), dels i henhold til artikel 87, stk. 2, at pålægge den vindende part at erstatte modparten en del af dennes udgifter, der skønnes at være påført unødvendigt eller af ond vilje (dom af 9.10.2007, sag [F-85/06](#), *Bellantone mod Revisionsretten*, og dommen i sagen *Duyster mod Kommissionen*), og dette tilmed i et tilfælde, hvor søgsmålet blev anset for åbenbart uantageligt til realitetsbehandling (kendelsen i sagen *Manté mod Rådet*).

III. Begæringer om foreløbige forholdsregler

Fire begæringer om foreløbige forholdsregler blev indgivet i 2007. Disse begæringer blev alle forkastet, da de begærede forholdsregler ikke var uopsættelige, idet de efter fast



retspraksis skal være udtalte og skal afføde retsvirkninger, før der træffes afgørelse i hovedsagen, med henblik på at undgå et alvorligt og uopretteligt tab for sagsøgeren (kendelse afsagt af Personalerettens præsident den 1.2.2007, sag [F-142/06 R](#), *Bligny mod Kommissionen*, den 13.3.2007, sag [F-1/07 R](#), *Chassagne mod Kommissionen*, den 10.9.2007, sag [F-83/07 R](#), *Zangerl-Posselt mod Kommissionen*, og den 31.11.2007, sag [F-98/07 R](#), *Petrilli mod Kommissionen*).

I sagerne *Chassagne mod Kommissionen* og *Petrilli mod Kommissionen* henviste Personaleretten til Domstolens og Retten i Første Instans' faste praksis, hvorefter et rent økonomisk tab ikke, bortset fra ganske usædvanlige tilfælde, kan betragtes som uopretteligt eller blot vanskeligt genopretteligt, da der senere kan betales økonomisk erstatning herfor.

I sagerne *Bligny mod Kommissionen* og *Zangerl-Posselt mod Kommissionen* henviste Personaleretten til Domstolens og Retten i Første Instans' faste praksis, hvorefter en fortsættelse af prøverne under en almindelig udvælgelsesprøve ikke kan medføre et uopretteligt tab for en ansøger, der stilles ringere som følge af en uregelmæssighed, der begås under udvælgelsesprøven. Når en prøve annulleres inden for rammerne af en udvælgelsesprøve, der afholdes med henblik på oprettelse af en ansættelsesreserve, beskyttes ansøgerens rettigheder nemlig i tilstrækkelig grad, såfremt udvælgelseskomitéen og ansættelsesmyndigheden tager deres afgørelser op til fornyet behandling og søger en rimelig løsning i det konkrete tilfælde.

IV. Begæringer om retshjælp

17 kendelser vedrørende begæringer om retshjælp blev afsagt i løbet af 2007. Kun tre begæringer blev taget til følge, idet de øvrige blev afvist som værende enten uantagelige til realitetsbehandling, eller idet det påtænkte eller indbragte søgsmål var ugrundet som følge af, at den, der fremsatte begæringen, ikke var eller ikke beviste at være helt eller delvis ude af stand til at betale omkostningerne til juridisk bistand eller repræsentation ved Personaleretten på grund af sin økonomiske situation.

V. Første status over mindelig bilæggelse af tvister

I sin judicielle praksis har Personaleretten gjort en indsats for at imødekomme lovgivers opfordring til på ethvert trin under sagens behandling at fremme forligsmæssig løsning af tvisterne. Personaleretten har således med hjemmel i artikel 7, stk. 4, i bilag I til statutten for Domstolen og artikel 64, stk. 2, litra d), i procesreglementet for Retten i Første Instans, der fandt tilsvarende anvendelse på Personaleretten, indtil dennes procesreglement trådte i kraft, gjort flere forsøg på mindelig bilæggelse af tvister. 14 sager kunne afsluttes efter en mindelig bilæggelse, herunder 7 på Personalerettens initiativ, som oftest under et uformelt møde arrangeret af den refererende dommer eller under selve retsmødet. Disse tal vil sandsynligvis udvikle sig med tiden som følge af Personalerettens tilskyndelser til at søge en mindelig løsning på tvisterne og afhængigt af den grad af åbenhed, som parternes repræsentanter udviser i denne forbindelse.



Selv om det hverken er muligt eller ønskeligt at opstille en udtømmende liste over omstændigheder, der kan begunstige en mindelig løsning i sagen, har Personaleretten identificeret en række kategorier af sager, der er egnet til mindelig bilæggelse.

Der er i første række tale om sager, der ikke fuldt ud kan løses ad juridisk vej, idet en sådan løsning ikke afslutter den kontrovers eller den tvist, der ligger til grund for sagen, og som ofte findes i forholdet mellem de berørte personer. I denne type sager bør det foretrækkes at søge en mere retfærdig eller menneskelig løsning end den, som en retlig behandling ville munde ud i. Dette indebærer nødvendigvis, at tvisten ikke rejser spørgsmål af generel interesse for andre tjenestemænd. Det samme gælder for så vidt angår sager, hvor en offentliggørelse ikke er fuldt berettiget, og hvori den retlige tilføjelse, en dom ville medføre, ikke er indlysende (f.eks. i tilfælde af psykisk eller seksuel chikane eller i tilfælde af forflyttelse af en tjenestemand som følge af en konflikt mellem denne og hans direkte foresatte). Man kan ligeledes nævne sager, der følger efter en afgørelse i en »prøvesag«, der vil kunne få samme udfald som dommen i prøvesagen.

Det skal tilføjes, at administrationen ofte råder over en vid skønsmagt ved udførelsen af de opgaver, den har fået pålagt, og at den retlige kontrol af den materielle lovlighed i denne forbindelse ofte er perifer. Selv om lovligheden af en retsakt vedtaget af ansættelsesmyndigheden inden for rammerne af dennes vide skønsmagt ikke kan anfægtes som et udtryk for magtfordrejning under en retssag, er det ikke udelukket, at ansættelsesmyndigheden kunne have opnået det pågældende formål ved at vedtage en anden lovlig akt end den, der er indbragt til prøvelse for Personaleretten, og som kunne have undgået den pågældende tvist. På dette område er det særligt oplagt at søge en mindelig bilæggelse af tvister.