

A – Arbejdet ved Retten for EU-personalesager i 2008

Ved præsident Paul Mahoney

1. 2008 har været præget af den første delvise udskiftning af Personalerettens medlemmer, idet embedsperioden for tre dommere udløb. Som en undtagelse fra artikel 2, stk. 2, første punktum, i bilaget til statuten for Domstolen udløb embedsperioden for tre medlemmer af Personaleretten nemlig efter de første tre år, dvs. den 30. september 2008. Ved afgørelse af 27. juni 2008 genudnævnte Rådet for Den Europæiske Union de pågældende tre dommere. Den 24. september 2008 blev Paul Mahoney genvalgt som præsident for Personaleretten, mens H. Kanninen og S. Gervasoni blev udpeget som formænd for henholdsvis Anden og Første Afdeling.

2. Siden 1998 har det årlige antal tjenestemandssager været støt stigende (med undtagelse af en stabilisering i antallet af sager i 2001 og 2002). I 2008 var der med 111 anlagte sager for første gang i ti år tale om en betragtelig tilbagegang i antallet anlagte sager sammenlignet med det foregående år (157 i 2007). Det er naturligvis for tidligt at sige, om der er tale om en ændring i forhold til den tendens til stigning i antallet af anlagte EU-personalesager, der prægede de foregående år, men reglen om, at det pålægges den tabende part at betale sagens omkostninger, der trådte i kraft samtidig med procesreglementet for Personaleretten den 1. november 2007, kan have spillet en rolle i denne forbindelse.

I 2008 afsluttede Personaleretten 129 sager. Antallet af afsluttede sager overstiger således antallet af anlagte sager, hvilket indebærer, at antallet af verserende sager for første gang siden Personalerettens oprettelse er svagt faldende (217 i 2008 mod 235 i 2007).

I 2008 blev 53% af sagerne afsluttet ved dom og 47% ved kendelse. Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid var 19,7 måneder for domme og 14 måneder for kendelser, hvilket udgør en ringe stigning i den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i forhold til 2007. 37 af Personalerettens afgørelser blev appelleret til Retten i Første Instans, hvilket svarer til 37% af de afsagte anfægtelige afgørelser og 35% af samtlige afsluttede sager, bortset fra sager, hvor en af parterne af egen drift hævdede sagen. 7 af Personalerettens afgørelser blev ophævet af Retten i Første Instans.

3. I det forgangne år har Personaleretten fortsat bestræbt sig på at imødekomme lovgivers opfordring til på ethvert trin under sagens behandling at fremme forligsmæssig løsning af tvisterne. Personaleretten har således kunnet afslutte syv sager efter en mindelig bilæggelse på Personalerettens initiativ, som oftest under et uformelt møde arrangeret af den refererende dommer eller under selve retsmødet ¹.

¹ Som eksempel på en forligsmæssig løsning opnået under retsmødet på Personalerettens initiativ, jf. kendelse af 4.9.2008, sag F-81/06, Duyster mod Kommissionen: Da den sagsøgte institution anerkendte, at der var påført sagsøgeren visse ulemper som en konsekvens af de handlinger, der var genstand for sagen, forpligtede den sig til at betale sagsøgeren en godtgørelse på 2 000 EUR samt at underskrive og fremsende en skrivelse herom, der vedlægges sagsøgerens personalemappe.

4. Endelig blev Personalerettens processuelle værktøjskasse komplet med ikrafttrædelsen den 1. maj 2008 af praktiske anvisninger til parterne. Disse indeholder bl.a. en obligatorisk formular ved ansøgning om retshjælp samt en vejledning til ansøgere om retshjælp.

5. I det følgende beskrives først årets mest markante tilføjelser til retspraksis, idet følgende emner behandles i den angivne rækkefølge: spørgsmål vedrørende retsaktens lovlighed og erstatning (I), sager om foreløbige forholdsregler (II) og ansøgninger om retshjælp (III).

I. Spørgsmål vedrørende retsaktens lovlighed og erstatning

I denne del behandles de væsentligste afgørelser af spørgsmål vedrørende proceduren, realiteten og sagsomkostninger.

Processuelle spørgsmål

1. Personalerettens kompetence

I sagen *Domínguez González mod Kommissionen* (kendelse af 12.11.2008, sag F-88/07) skulle Personaleretten tage stilling til en tvist, der var opstået i forbindelse med opfyldelsen af en ansættelseskontrakt, der var undergivet belgisk ret, og som indeholdt en værnetingsaftale, der gav retterne i Bruxelles kompetence, og som omhandlede levering af teknisk assistance inden for rammerne af humanitær bistand til tredjelande. Efter at Personaleretten havde fastslået, at undergivelsen af kontrakten af national ret og ikke ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i De Europæiske Fællesskaber (herefter »ansættelsesvilkårene«) var begrundet i en legitim interesse for den sagsøgte institution og ikke var udtryk for procedurefordrejning, erklærede den, at den ikke havde kompetence til at tage stilling til tvisten vedrørende kontraktens opfyldelse.

2. Betingelser for antagelse til realitetsbehandling

I dom af 21. februar 2008 i sag F-4/07, *Skoulidi mod Kommissionen*, præciserede Personaleretten for det første, at når der er tale om en bebyrdende akt, kan institutionens adfærd ved vedtagelsen af denne akt kun danne grundlag for et erstatningssøgsmaal, når den forudgående administrative procedure er iværksat på grundlag af en ansøgning i medfør af artikel 90, stk. 1, i vedtægten for tjenestemænd i De Europæiske Fællesskaber (herefter »vedtægten«), hvis den pågældende adfærd kan adskilles fra den bebyrdende akt, og for det andet og navnlig, at en tjenestemand inden for rammerne af et rent erstatningssøgsmaal kan nedlægge påstand om erstatning for de skadevirkninger, som en bebyrdende akt har påført denne, uden at nedlægge påstand om annullation af den pågældende akt, såfremt den administrative procedure iværksættes ved, at der indgives en klage som fastsat i vedtægtens artikel 90, stk. 2, over den pågældende akt, idet fristen på tre måneder, der er fastsat i den nævnte bestemmelse, skal overholdes, uanset om sagsøgeren ønsker erstatning for et materielt tab eller, som her, tort.

I dommene af 23. april 2008 i sag F-103/05, *Pickering mod Kommissionen*, og sag F-112/05, *Bain m.fl. mod Kommissionen*, fastslog Personaleretten, at selv om lønsedler i almindelighed må anses for bebyrdende akter, idet det heraf fremgår, når en tjenstemands lønmæssige rettigheder er blevet negativt berørt, er den egentlige bebyrdende akt i virkeligheden den afgørelse, der træffes af ansættelsesmyndigheden om at nedsætte eller ophæve en betaling, som tjenstemanden indtil da havde ret til, og som fremgik af lønsedlerne.

I dom af 11. december 2008 i sag F-58/07, *Collote mod Kommissionen*, fastslog Personaleretten, at i det tilfælde, hvor der er indgivet to på hinanden følgende klager, der er fremsat inden for klagefristen, og som er behandlet i to på hinanden følgende afgørelser fra ansættelsesmyndigheden, skal det, såfremt den anden klage indeholder nye elementer i forhold til den første klage, lægges til grund, at afgørelsen om afslag på den anden klage er en ny afgørelse, der er truffet efter fornyet vurdering af afgørelsen om afslag på den første klage, i lyset af den anden klage. Klagefristen skal således beregnes fra den dag, hvor der blev givet meddelelse om besvarelsen af den anden klage.

3. Processuelle stridsspørgsmål

a) Formalitetsindsigelser

I sagen *Domínguez González mod Kommissionen* hvori der blev fremsat en formalitetsindsigelse vedrørende Personalerettens kompetence og om afvisning af sagen af den sagsøgte institution, tog Personaleretten for første gang stilling til sin kompetence ved kendelse efter at have afholdt et retsmøde på grundlag af bestemmelsen i procesreglementets artikel 78, stk. 2, andet punktum, hvori bestemmes, at medmindre Retten bestemmer andet, forhandles der mundtligt om begæringen vedrørende et processuelt stridsspørgsmål.

b) Anmodning om tilbagekaldelse af dokumenter

I dom af 8. maj 2008, sag F-6/07, *Suvikas mod Rådet*, traf Personaleretten bestemmelse om fjernelse fra sagens akter af visse dokumenter, som var udarbejdet af et medlem af en rådgivende udvælgelseskomité parallelt med en udvælgelsesprocedure, idet sagsøgeren havde modtaget disse dokumenter via tredjemand, som selv havde opnået dokumenterne retsstridigt.

4. Annullationssøgsmål: prøvelse ex officio af spørgsmålet om tilsidesættelse af lovgivningens anvendelsesområde

I dom af 21. februar 2008, sag F-31/07*, *Putterie-De-Beukelaer mod Kommissionen* (appelleret til Retten i Første Instans), fastslog Personaleretten, at et anbringende om tilsidesættelse af en lovgivnings anvendelsesområde er et anbringende, der angår grundlæggende retsprincipper (ordre public). Personaleretten fastslog således, at den faktisk ville tilside-

* Domme angivet med en stjerne er blevet oversat til alle Den Europæiske Unions sprog.

sætte sin funktion som retsinstans, der udfører legalitetskontrollen, hvis den afholdt sig fra, selv i tilfælde af manglende anfægtelse fra parterne på dette punkt, at fastslå, at den anfægtede afgørelse er truffet på grundlag af en norm, der ikke kan anvendes i det foreliggende tilfælde, og hvis den følgelig skulle træffe afgørelse i den tvist, der er forelagt den, ved selv at bringe en sådan norm i anvendelse.

Realiteten

Det følgende afsnit behandler de væsentligste afgørelser i 2008 vedrørende generelle principper og herefter, i vedtægtsmæssig orden, spørgsmålet om tjenestemænds rettigheder og forpligtelser, karriere, løn og sociale fordele, og endelig fortolkningen af ansættelsesvilkårene.

1. Generelle principper

a) Tilbagekaldelse af en retsstridig administrativ afgørelse

I dom af 11. september 2008, sag F-51/07*, *Bui Van mod Kommissionen* (appelleret til Retten i Første Instans), skulle Personaleretten tage stilling til spørgsmålet, om det var lovligt at tilbagekalde en retsstridig administrativ afgørelse. Den fastslog, at tilbagekaldelsen af en sådan akt skal ske inden for en rimelig frist, der skal vurderes på grundlag af omstændighederne i den enkelte sag, herunder navnlig sagens betydning for den pågældende, dens kompleksitet, parternes adfærd, om den anfægtede akt har skabt subjektive rettigheder samt en interesseafvejning. Det må som hovedregel antages, at en frist er rimelig, når den svarer til klagefristen på tre måneder i vedtægtens artikel 91, stk. 3. Eftersom denne frist påhviler selve administrationen, skal der som udgangspunkt tages hensyn til datoen for vedtagelsen af den akt, som institutionen påtænker at tilbagekalde.

Personaleretten fastslog endvidere, at afgørelsen om at tilbagekalde den ulovlige retsakt skal ske under overholdelse af retten til at blive hørt af den berørte tjenestemand. I det foreliggende tilfælde fandt Personaleretten, at den manglende hensyntagen til sagsøgerens ret til at blive hørt ikke kunne påvirke den anfægtede afgørelses indhold, da de bemærkninger, sagsøgeren havde indgivet til Retten, ikke indeholdt nogen supplerende oplysninger ud over dem, som Kommissionen allerede rådede over. Personaleretten fastslog derimod, at Kommissionen, da den havde tilsidesat sagsøgerens ret til at blive hørt, havde begået en tjenestefejl, der kunne være ansvarspådragende.

b) Opfyldelse af en dom afsagt af Fællesskabets retsinstanser

I dom af 24. juni 2008, sag F-15/05*, *Andres m.fl. mod ECB*, fastslog Personaleretten, i plenum, at hvis der er særlige vanskeligheder forbundet med at opfylde en annullationsdom, kan den berørte institution træffe enhver afgørelse, der på rimelig vis kan kompensere for den ulempe, der for de berørte følger af den annullerede afgørelse. Administrationen kan således indlede en dialog med dem med henblik på at nå til en aftale, der giver dem en ri-

melig kompensation for den ulovlighed, de har været ofre for. Hvad angår opfyldelsen af en dom, som erklærer lønjusteringsproceduren for Den Europæiske Centralbanks ansatte et givet år ulovlig på grund af en manglende regelmæssig og relevant høring af Personaleudvalget, må en kompromisløsning, som dels består i at gennemføre høringen i de efterfølgende år, hvor den ikke var foretaget, og tage hensyn til visse korrigerede oplysninger, i det omfang de ansatte kunne drage fordel heraf, dels udstrække lønforhøjelserne som følge af denne høring til alle de ansatte, og ikke alene sagsøgerne, selv om særlige vanskeligheder ikke gjorde det muligt at give de konstaterede forhøjelser tilbagevirkende kraft, anses for rimelig og fornuftig.

c) Proportionalitetsprincippet

I dom af 9. september 2008, sag F-135/07, *Smadja mod Kommissionen* (appelleret til Retten i Første Instans), fastslog Personaleretten, at den tilbagevirkende gyldighed af en forvaltningsakt kan udgøre en nødvendig foranstaltning for at sikre overholdelsen af et grundlæggende princip, f.eks. proportionalitetsprincippet. I det foreliggende tilfælde tilsidesatte Kommissionen proportionalitetsprincippet og sin omsorgspligt ved ikke uden gyldig grund at tillægge afgørelsen om udnævnelse af sagsøgeren, der blev truffet efter ikrafttræden af den nye vedtægt, tilbagevirkende gyldighed fra tidspunktet for vedtagelsen af den oprindelige afgørelse om udnævnelse, der blev truffet under den tidligere gældende vedtægt, og annulleret ved en dom afsagt af Retten i Første Instans, således at sagsøgeren sikredes den højere lønklasse, som hun var indplaceret i på datoen for dommens afsigelse, eller ved ikke at have truffet enhver anden foranstaltning, der kunne forene tjenestens interesser og sagsøgerens legitime interesse, i forbindelse med den anfægtede afgørelse.

d) Princippet om god forvaltningsskik

I dom af 11. juli 2008, sag F-89/07, *Kuchta mod ECB*, om gyldigheden af en individuel afgørelse om tilpasning af lønnen for en ansat ved Den Europæiske Centralbank, fastslog Personaleretten, at principperne om god forvaltningsskik vedrørende personalepolitik navnlig forudsætter, at kompetencefordelingen inden for alle organer og fællesskabsinstitutioner er klart defineret og behørigt offentliggjort. Personaleretten annullerede den anfægtede afgørelse efter at have konstateret, at den hverken havde været i stand til at identificere afgørelsens ophavsmand eller den myndighed, der ved delegation fra ECB's direktion var blevet beføjet til at træffe en sådan afgørelse.

2. Tjenestemandens rettigheder og pligter

I dom af 9. december 2008, sag F-52/05*, *Q mod Kommissionen*, fortolkede Personaleretten for første gang vedtægtens artikel 12a, stk. 3, hvorved psykisk chikane forstås som enhver form for misbrug, der over en periode gentagne gange eller systematisk kommer til udtryk i adfærd, ord, handlinger, bevægelser eller på skrift, som er forsætlige, og som er et angreb på en persons værdighed, personlighed eller psykiske eller fysiske integritet. Personaleretten fastslog, at det med henblik på at fastslå psykisk chikane i nævnte bestem-

melses forstand ikke kræves, at pågældende adfærd, ord, handlinger, bevægelser eller på skrift er blevet foretaget med den hensigt at være et angreb på den berørtes værdighed, personlighed eller psykiske eller fysiske integritet. Det er tilstrækkeligt, at denne negative adfærd objektivt har haft sådanne følger.

3. Tjenestemandens karriere

a) Ansættelse

Personaleretten har haft lejlighed til at præcisere omfanget af flere af reglerne for udvælgelsesprøver.

I dom af 22. maj 2008, sag F-145/06, *Pascual-García mod Kommissionen*, fastslog Personaleretten, at den omstændighed, at den pågældende forskningsvirksomhed har kunnet videreudvikle ansøgerens uddannelse og give ham mulighed for senere at opnå en ph.d.-grad, ikke som sådan kan forhindre, at den kvalificeres som erhvervserfaring som omhandlet i meddelelsen om udvælgelsesprøven.

I dom af 11. september 2008, sag F-127/07, *Coto Moreno mod Kommissionen*, fastslog Personaleretten, at de vurderinger, som en udvælgelseskomité foretager, når den bedømmer ansøgernes kundskaber og evner, er unddraget Fællesskabets retsinstansters kontrol. Det forholder sig anderledes med hensyn til uoverensstemmelsen mellem karakteren og udvælgelseskomitéens bogstavelige bedømmelse. Denne overensstemmelse, der skal sikre ligebehandlingen af ansøgerne, er nemlig en af de bestemmelser, der regulerer udvælgelseskomitéens arbejde, og hvis overholdelse Fællesskabets retsinstanster skal efterprøve. Fællesskabets retsinstanster kan desuden gøre overensstemmelsen mellem karakteren og den bogstavelige bedømmelse til genstand for en kontrol, der er uafhængig af den kontrol af bedømmelseskomitéens vurdering af ansøgernes præstationer, som Retten anser sig for at være afskåret fra at udøve, såfremt kontrollen med overensstemmelsen alene består i at efterprøve, om der foreligger en åbenlys uoverensstemmelse.

I dom af 14. oktober 2008, sag F-74/07*, *Meierhofer mod Kommissionen*, fastslog Personaleretten med hensyn til begrundelsespligten i en udvælgelseskomité's afgørelse vedrørende en mundtlig prøve, at en ansøgers blotte tildeling af en lavere karakter ikke altid – og uanset de nærmere omstændigheder – udgør en tilstrækkelig begrundelse. Personaleretten bemærkede i det foreliggende tilfælde, at sagsøgte nægtelse af at efterkomme visse foranstaltninger vedrørende sagens tilrettelæggelse havde resulteret i, at den ikke havde mulighed for fuldt ud at udøve sin prøvelsesret.

b) Bedømmelse

I dom af 6. marts 2008, sag F-46/06, *Skareby mod Kommissionen* (appelleret til Retten i Første Instans), fastslog Personaleretten, at det fremgår af artikel 8, stk. 5, fjerde afsnit, i Kommissionens almindelige gennemførelsesbestemmelser til vedtægtens artikel 43, at administrationen er forpligtet til at fastsætte mål og bedømmelseskriterier for den ansatte. Ifølge

denne bestemmelse skal den dialog, der finder sted mellem bedømmeren og den ansatte ved begyndelsen af hver bedømmelsesrunde, ikke blot vedrøre en vurdering af den pågældendes indsats i referenceperioden, men ligeledes fastsættelsen af mål for det år, der følger efter referenceperioden, idet disse mål udgør referencepunktet ved bedømmelsen af arbejdsindsatsen. Denne forpligtelse gentages i den bedømmelsesvejledning, som Kommissionen har pålagt sig selv i form af god forvaltningsskik.

c) Forfremmelse

Ved fire domme af 31. januar 2008 (sag F-97/05, *Buendía Sierra mod Kommissionen*, sag F-98/05, *Di Bucci mod Kommissionen*, sag F-99/05, *Wilms mod Kommissionen* og sag F-104/05, *Valero Jordana mod Kommissionen*) fastslog Personaleretten, at i mangel af bestemmelser, der fraviger princippet om umiddelbar anvendelse af nye bestemmelser i forordning nr. 723/2004, der med virkning fra den 1. maj 2004 ændrer tjenestemandsvedtægten og den ordning, der finder anvendelse på de øvrige ansatte, fandt vedtægtens artikel 45, stk. 1, som ændret ved denne forordning, umiddelbar anvendelse fra det tidspunkt, hvor denne forordning trådte i kraft. Følgelig kunne Kommissionen i november 2004 ikke lovligt anvende bestemmelserne i artikel 45, stk. 1, i den tidligere vedtægt, som blev ophævet ved denne forordning, med henblik på at træffe afgørelse om en tjenestemandes samlede antal prioritetspoint i forfremmelsesåret 2004 og om ikke at forfremme ham i samme forfremmelsesår.

Ved fire domme af 11. december 2008 i sag F-58/07, *Collotte mod Kommissionen*, sag F-66/07, *Dubus og Leveque mod Kommissionen*, sag F-92/07, *Evraets mod Kommissionen*, og sag F-93/07, *Acosta Iborra mfl. mod Kommissionen*, fastslog Retten, at vedtægtens artikel 45, stk. 2, om tjenestemandens pligt til før hans første forfremmelse efter ansættelsen at påvise, at han har evne til at arbejde på et tredje sprog, ikke kunne anvendes, inden gennemførelsesbestemmelserne i artikel 45, stk. 2, trådte i kraft.

d) Ny karrierestruktur

i) Multiplikationsfaktor

Dom af 4. september 2008, sag F-22/07, *Lafili mod Kommissionen* (appelleret til Retten i Første Instans), vedrørte bl.a. fortolkningen af artikel 7, stk. 7, fjerde punktum, i vedtægtens bilag XIII, om de mulige virkninger af, at lønklasserne omdøbes, på vederlaget for tjenestemænd ansat før den 1. maj 2004. Denne meget tekniske dom taler for en fortolkning i overensstemmelse med princippet om umiddelbar anvendelse af nye regler, i denne sag ændringen af vedtægten. Det blev især fastslået, at »overgangsforanstaltninger i sagens natur burde have som formål at lette overgangen fra tidligere regler til nye regler, ved at beskytte erhvervede rettigheder, uden for en kategori af tjenestemænd at opretholde virkningerne af de tidligere regler på fremtidige situationer, som f.eks. advancement til et højere løntrin i forbindelse med overgangen til en ny karrierestruktur«. Endvidere, »når der foreligger bestemmelser, som er uklart formuleret og kan fortolkes på mere end én måde, som de i denne sag omhandlede, skal den fortolkning, som giver mulighed for at undgå en sådan forskelsbehandling af tjenestemænd, gives fortrin«.

ii) Attestationsprocedure

I dommen i sagen *Putterie-De-Beukelaer mod Kommissionen* fastslog Personaleretten, at bedømmelses- og attestationsproceduren, der er fastsat i de almindelige gennemførelsesbestemmelser til vedtægtens artikel 43, vedtaget af Kommissionen, henholdsvis Kommissionens afgørelse af 7. april 2004 om gennemførelsen af attestationsproceduren, er forskellige og hviler på forskellige regler. Selv om medbedømmeren i denne forbindelse har beføjelse til at vedtage karriereudviklingsrapporten med forbehold af, at rapporten ikke ændres af bedømmeren i appelledet, tilkommer det ansættelsesmyndigheden under hver etape af attestationsproceduren at udtale sig om ansøgningerne til at få adgang til attestation fra tjenestemænd. Det tilkommer navnlig denne myndighed, altså en anden myndighed end medbedømmeren i bedømmelsesproceduren, på grundlag af de disponible karriereudviklingsrapporter at vurdere attestationsansøgernes erfaring og fortjenstfuldhed.

I dom af 21. februar 2008, sag F-19/06, *Semeraro mod Kommissionen*, fastslog Personaleretten, at punkt 1.1 i Kommissionens afgørelse af 11. maj 2005 vedrørende kriterierne for indplacering for bedømmelsesåret 2005, hvorefter potentialet hos en tjenestemand for at blive medtaget på listen over tjenestemænd, som har fået adgang til attestationsproceduren, skal være fundet i overensstemmelse med dennes karriereudviklingsrapport, overskrider grænserne for bemyndigelsen, hvorefter kriteriernes værdi og deres afvejning ved opstillingen af listen over tjenestemænd, der har adgang til proceduren, afgøres af ansættelsesmyndigheden efter udtalelse fra det paritetiske evalueringsudvalg.

4. Tjenestemandens indtægter og sociale sikring

I dom af 2. december 2008, sag F-131/07, *Baniel-Kubinova m.fl. mod Parlamentet*, fastslog Personaleretten, at midlertidigt ansatte og kontraktansatte, der har fået udbetalt dagpenge, og derefter helt eller delvist bosættelsespenge (på grundlag af erklæringer, der henviser til flytning af den varige bopæl til tjenestestedet), ikke efterfølgende, på tidspunktet for deres ansættelse som tjenestemænd på prøve det samme tjenestested, på ny kan kræve dagpenge. Dagpenge er nemlig forbeholdt tjenestemænd og midlertidigt ansatte, der er forpligtet til at skifte bopæl for at opfylde betingelserne i vedtægtens artikel 20, en betingelse, som sagsøgerne ikke havde opfyldt, eftersom de allerede havde flyttet deres bopæl, således som de havde anført med henblik på tildeling af dagpenge.

5. Ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i De Europæiske Fællesskaber

a) Indplacering i lønklasse af en kontraktansat

I dom af 11. december 2008, sag F-136/06, *Realì mod Kommissionen*, fastslog Personaleretten, at Rådets direktiv 89/48/EØF af 21. december 1988 om indførelse af en generel ordning for gensidig anerkendelse af eksamensbeviser for erhvervskompetencegivende videregående uddannelser af mindst tre års varighed ikke har til formål at begrænse det skøn, som en institution råder over ved sammenligningen af den respektive værdi af eksamensbeviser i forbindelse med institutionens ansættelsespolitik. I direktiv 89/48's ord-

ning foretages sammenligningen af eksamensbeviser med henblik på adgang til visse lovregulerede aktiviteter i forskellige medlemsstater. En sådan bedømmelse må ikke forveksles med bedømmelsen af den respektive universitetsmæssige værdi af de kvalifikationsbeviser, der opnås i de forskellige medlemsstater, ved afgørelsen af, hvilken lønklasse der er knyttet til en stilling ved en af De Europæiske Fællesskabers institutioner.

b) Kommissionens afgørelse af 28. april 2004 vedrørende den maksimale varighed for benyttelse af ikke-permanent personale i Kommissionens tjenestegrene

I dom af 26. juni 2008, sag F-54/07, *Joseph mod Kommissionen*, præciserede Personaleretten med hensyn til Kommissionens afgørelse af 28. april 2004 vedrørende den maksimale varighed for benyttelse af ikke-permanent personale i Kommissionens tjenestegrene, at lovgiveren ikke ved i henhold til ordlyden af artikel 85, stk. 1, i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte at fastsætte en maksimal frist på fem år, såvel for indgåelsen som for fornyelsen af kontraktansatte, har forbudt institutionerne at indgå eller forny denne type kontrakter i henhold til ordningens artikel 3a for en kortere varighed, såfremt den i ordningens artikel 85, stk. 1, fastsatte minimale varighed (seks eller ni måneder alt efter omstændighederne) overholdes. En fællesskabsinstitution kan imidlertid ikke uden at tilsidesætte denne bestemmelse – i denne sag via almindelige gennemførelsesbestemmelser eller en intern generel afgørelse – generelt og upersonligt begrænse den mulige maksimale varighed for ansættelse af kontraktansatte, som lovgiver selv har fastlagt den.

Sagsomkostninger

1. Sager, der er anlagt før ikrafttrædelsen af Personalerettens procesreglement

Personaleretten har ved flere lejligheder anvendt artikel 87, stk. 3, i procesreglementet for De Europæiske Fællesskabers Ret i Første Instans, som finder tilsvarende anvendelse ved Personaleretten i medfør af artikel 3, stk. 4, i Rådets afgørelse 2004/752/EF, Euratom af 2. november 2004 om oprettelse af en Ret for EU-personalesager (EUT L 333, s. 7), indtil Personalerettens procesreglement træder i kraft. I dommen af 24. juni 2008, sag F-84/07, *Islamaj mod Kommissionen*, traf Personaleretten således afgørelse om omkostningernes fordeling mellem parterne i et tilfælde, hvor der forelå ganske særlige grunde, hvorimod den i dommen i sagen *Bui Van mod Kommissionen* og i sagen *Lafili mod Kommissionen* fordelte sagsomkostningerne mellem de parter, som hver især havde tabt sagen på et eller flere punkter.

Det skal også bemærkes, at i en sag, hvor Personaleretten fastslog, at det var ufornuddent at træffe afgørelse i sagen, et tilfælde, hvor Retten er frit stillet i sin afgørelse om sagens omkostninger i henhold til artikel 87, stk. 6, i procesreglementet for De Europæiske Fællesskabers Ret i Første Instans, blev sagsøgte pålagt at betale samtlige sagsøgerens omkostninger (kendelse af 1.2.2008, sag F-77/07, *Labate mod Kommissionen*). Personaleretten tog herved dels hensyn til den omstændighed, at Kommissionen ikke havde besvaret sagsøgerens klage, dels til, at Kommissionen ved at tilbagekalde den anfægtede afgørelse implicit havde erkendt, at beslutningsproceduren ikke var fri for kritik, hvilket således direkte bidrog til, at sagen blev indbragt for Fællesskabets retsinstanser.

2. Sager, der er anlagt efter ikrafttrædelsen af Personalerettens procesreglement

En af de vigtige nyskabelser, som ikrafttrædelsen af Personalerettens procesreglement den 1. november 2007 har medført, angår bestemmelserne vedrørende omkostninger. I henhold til procesreglementets artikel 87, stk. 1, pålægges det den tabende part at betale sagens omkostninger, hvis der er nedlagt påstand herom. Ifølge procesreglementets artikel 87, stk. 2, kan Personaleretten, såfremt dette findes rimeligt, træffe bestemmelse om, at den tabende part kun pålægges at betale en del af sagens omkostninger eller overhovedet ikke pålægges at betale sagsomkostninger.

I dom af 4. december 2008, sag F-6/08, *Blais mod ECB*, anvendte Personaleretten for første gang den i procesreglementets artikel 87, stk. 2, fastsatte bestemmelse vedrørende rimelighed, idet den fastslog – selv om sagsøgeren havde tabt sagen – at denne kun skulle betale halvdelen af sagsøgtes omkostninger. Personaleretten fandt, at det ville være urimeligt at pålægge sagsøgeren at betale alle sagsøgtes omkostninger, henset for det første til den omstændighed, at sagen kunne anses for delvis at være blevet forvoldt af sagsøgtes adfærd, for det andet sagens væsentlige økonomiske betydning for sagsøgeren, for det tredje den omstændighed, at sagsøgerens argumenter ikke var helt ugrundede, for det fjerde sagsøgerens personlige situation, og endelig den omstændighed, at de sagsomkostninger, som sagsøgeren ville skulle betale, var højere end i flertallet af de ved Personaleretten anlagte sager, på grund af det forhold, at sagsøgte havde valgt at lade sig repræsentere ikke alene ved sine egne befuldmægtigede, men også ved en advokat.

I kendelse af 10. juli 2008, sag F-141/07, *Maniscalco mod Kommissionen*, blev det fastslået, at påstanden om, at der træffes bestemmelse om sagens omkostninger efter gældende ret, ikke kan anses for en påstand om, at den tabende part tilpligtes at betale sagens omkostninger.

Endelig bemærkes, at Personaleretten i kendelse af 25. november 2008, sag F-53/07, *Iordanova mod Kommissionen*, anvendte procesreglementets artikel 98, stk. 4, hvorefter Retten, hvis retshjælpsmodtageren taber sagen, i forbindelse med, at der i den afgørelse, hvorved sagens behandling afsluttes, træffes afgørelse om omkostningerne, kan beslutte, at en eller flere andre af sagens parter bærer deres egne omkostninger, såfremt dette findes rimeligt, eller at omkostningerne helt eller delvist afholdes af Rettens kasse som retshjælp.

II. Begæringer om foreløbige forholdsregler

Fire begæringer om foreløbige forholdsregler blev indgivet i 2008. Disse begæringer blev forkastet, da de begærede forholdsregler ikke var uopsættelige, idet de efter fast retspraksis skal være umiddelbart berettigede og 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 30.1.2008, sag F-64/07 R, *S mod Parlamentet*, den 25.4.2008, sag F-19/08 R, *Bennett m.fl. mod KHIM*, den 3.7.2008, sag F-52/08 R, *Plasa mod Kommissionen*, og den 17.12.2008, sag F-80/08 R, *Wenig mod Kommissionen*).

I kendelsen i sagen *Wenig mod Kommissionen* blev det navnlig påpeget, at forholdsreglerne skal være af foreløbig karakter i den forstand, at de ikke må foregribe afgørelsen om sagens realitet. Der skal ved afvejningen af de foreliggende interesser tages hensyn til den uoprettelige karakter af en eventuel udsættelse af gennemførelsen af den anfægtede afgørelse, og sagsøgerens begæring skal kun tages til følge, hvis nødvendigheden af, at der træffes en foreløbig afgørelse, fremtræder ubestridelig.

III. Begæringer om retshjælp

Siden ikrafttrædelsen den 1. maj 2008 af praktiske anvisninger til parterne skal alle ansøgninger om retshjælp indgives ved en obligatorisk formular, der indeholder en vejledning til ansøgere.

Syv kendelser vedrørende begæringer om retshjælp blev afsagt i løbet af 2008. Med undtagelse af begæringen i sag F-142/07 AJ, *Kaminska mod Regionsudvalget*, hvori begæringen om retshjælp blev taget til følge, blev begæringerne afvist 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.

I de kendelser, hvori begæringerne om retshjælp blev afvist, blev det bl.a. fastslået, at procesreglementets artikel 95, stk. 2, andet afsnit, bestemmer, at ansøgerens økonomiske situation vurderes på grundlag af objektive forhold som f.eks. indkomst, formue og familiemæssige forhold. Det blev også fastslået, at ifølge procesreglementets artikel 96, stk. 2, første afsnit, skal ansøgningen om retshjælp indeholde alle de oplysninger og bilag, der er nødvendige for at kunne vurdere ansøgernes økonomiske situation, såsom en attest udstedt af en national myndighed som dokumentation for ansøgerens økonomiske forhold.