

A – Arbejdet ved Personaleretten i 2009

Ved præsident Paul Mahoney

1. Statistikken over retssagerne ved Personaleretten for 2008 viste, at der for første gang i ti år var indtrådt et mærkbart fald i antallet af anlagte EU-personalesager i forhold til det foregående år. Antallet af indgivne stævninger i 2009 (113) viser, at det fænomen, der blev observeret sidste år, ikke blot var en enkeltstående begivenhed. Vendingen i den stigende tendens vedrørende personaltvister bliver tilsyneladende bekræftet. Ligesom sidste år kan man fremsætte den hypotese, at reglen om, at det pålægges den tabende part at betale sagens omkostninger, der trådte i kraft samtidig med procesreglementet den 1. november 2007, kan have spillet en rolle i forbindelse med den konstaterede udvikling.

I år er antallet af afsluttede sager steget væsentligt i forhold til de to foregående år. Dette kan i vidt omfang tilskrives den omstændighed, at Personaleretten efter Domstolens dom af 22. december 2008, *Centeno Mediavilla m.fl. mod Kommissionen* (sag C-443/07 P), har kunnet afslutte 32 sager, der var konnekse med denne »pilot-sag«. 18 sager, der har forbindelse med denne sag, verserer dog endnu.

Eftersom opgørelsen af forskellen mellem antallet af afsluttede sager (155) og antallet af indbragte sager (113) i 2009 for første gang siden Personalerettens oprettelse er særdeles positiv, er der indtrådt en væsentlig forbedring af antallet af endnu uafsluttede sager. Antallet af verserende sager udgør blot 175, selv om der verserede 217 sager ved udgangen af 2008.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid udgør 15,1 måned, hvilket udgør en betydelig nedsættelse af retsinstitansens sagsbehandlingstid i forhold til året før, hvor den var på 17 måneder.

Selv om det naturligvis er med glæde, at Personaleretten kan fremvise så tilfredsstillende statistikker over retssagerne, skal de særlige omstændigheder, der gør det muligt at opnå sådanne tal, imidlertid fremhæves, idet det bl.a. skal anføres, at når opgørelsen af forskellen mellem antallet af afsluttede sager og antallet af indbragte sager i 2009 er særdeles positiv, er det i vidt omfang forbundet med følgerne af dommen i sagen *Centeno Mediavilla m.fl. mod Kommissionen*. I den henseende udgør tallene for 2007 og 2008, der udviser ligevægt mellem antallet af afsluttede sager og antallet af indbragte sager, givetvis en mere dækkende beskrivelse af Personalerettens faktiske arbejdskapacitet.

2. 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. Imidlertid har kun to sager kunnet afsluttes efter en mindelig bilæggelse på Personalerettens initiativ. Det er Personalerettens opfattelse, at dette utilstrækkelige antal i vidt omfang kan tilskrives den tilbageholdende holdning, som ofte indtages af parterne, navnlig institutionerne, selv om sagen i en række tilfælde er egnet til mindelig bilæggelse, og muligheden for en sådan afgørelse reelt foreligger. I den henseende har dommerkollegierne i visse sager kunnet have fornemmelsen af, at institutionerne kun har været indstillet på mindelig bilæggelse af tvisterne, hvis de har været overbevist om, at de har optrådt ansvarspådragende. Andre forhold, der ikke er strengt juridiske, såsom billighedsbetragtninger, kan dog også overvejes som begrundelse for en mindelig bilæggelse.

3. 31 af Personalerettens afgørelser er i år blevet appelleret til Den Europæiske Unions Ret, hvilket svarer til 32,98% af de af Personaleretten afsagte afgørelser, der kan appelleres, og 32,29% af samtlige afsluttede sager, bortset fra de sager, hvor en af parterne af egen drift hævede sagen¹. 10 af Personalerettens afgørelser er blevet ophævet af Den Europæiske Unions Ret.

4. For så vidt angår Personalerettens sammensætning blev 2009 præget af tiltrædelsen af en ny dommer, M.-I. Rofes i Pujol, som følge af, at formanden for Anden Afdeling, H. Kanninen, fratrådte på grund af sin udnævnelse til dommer ved Den Europæiske Unions Ret. Den 7. oktober 2009 blev H. Tagaras valgt til formand for Anden Afdeling.

5. Den 7. oktober 2009 har Personaleretten ligeledes vedtaget at ændre kriterierne for tildeling af sager til afdelingerne, idet sidstnævnte herefter ikke er specialiserede.

6. I det følgende beskrives Personalerettens mest betydningsfulde afgørelser på området for processuelle spørgsmål, realiteten, spørgsmål om sagsomkostninger og endelig foreløbige forholdsregler. Da der ikke foreligger nogen væsentlige nyheder på området for retshjælp, er den overskrift, der sædvanligvis er reserveret dette spørgsmål, i år blevet slettet.

I. Processuelle spørgsmål

Personalerettens kompetence

I sagen *Labate mod Kommissionen* (kendelse af 29.9.2009, sag F-64/09) var der blevet indgivet et passivitetssøgsmål i medfør af artikel 232 EF af en person, der »er omfattet af vedtægten« for tjenstemænd i De Europæiske Fællesskaber (herefter »vedtægten«), i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i vedtægtens artikel 91. Denne person var ikke involveret i en tvist med Kommissionen i dennes egenskab af institution, men med Kommissionens ansættelsesmyndighed, dvs. med institutionen i dennes egenskab af arbejdsgiver. Personaleretten fastslog, at spørgsmålet om, hvorvidt sagsøgeren i den pågældende tvist havde adgang til at indgive et passivitetssøgsmål med støtte i artikel 232 EF, alene tilkommer den retsinstans, der er kompetent til at træffe afgørelse i passivitetssøgsmål anlagt af private, dvs. Retten i Første Instans. Personaleretten hjemviste følgelig sagen til førnævnte ret i medfør af artikel 8, stk. 2, i bilaget til statuten for Domstolen.

Uforholdent at træffe afgørelse

I sagen *Chassagne mod Kommissionen* (kendelse af 18.11.2009, sag F-11/05 RENV) stod Personaleretten over for en situation, hvor en sagsøger, selv om den pågældende ikke formelt havde hævet sagen som omhandlet i artikel 74 i procesreglementet, klart havde givet udtryk for sin intention om ikke længere at ville opretholde sine påstande. Personaleretten fandt, efter at have hørt parterne, at det påhvilede den af hensyn til en god retspleje og, henset til sagsøgerens vedholdende passivitet, af egen drift i medfør af artikel 75 i procesreglementet at fastslå, at søgsmålet var blevet uden genstand, og at det var uforholdent at træffe afgørelse².

¹ Forholdet mellem de afgørelser, der appelleres, og de afsluttede sager, bortset fra sager, hvor en af parterne af egen drift hævede sagen, kan betragtes som mere væsentligt end »anfægtelsesprocenten« for Personalerettens afgørelser end forholdet mellem de appellerede afgørelser og de afgørelser, der kan appelleres, når henses til, at et vist antal sager hvert år afsluttes ved mindelig bilæggelse.

² Jf. i samme retning kendelse af 22.10.2009, sag F-10/08, Aayhan mod Parlamentet.

Betingelser for antagelse til realitetsbehandling

1. Begrebet akt, der går vedkommende imod

I sagen *Violetti m.fl. og Schmit mod Kommissionen* (dom af 28.4.2009, forenede sager F-5/05 og F-7/05*, der er blevet appelleret til Den Europæiske Unions Ret)³ besvarede Personaleretten spørgsmålet om, hvorvidt den afgørelse, hvorved direktøren for Det Europæiske Kontor for Bekæmpelse af Svig (OLAF) fremsender de oplysninger, som kontoret har indsamlet i forbindelse med interne undersøgelser, om forhold, der kan føre til strafferetlig forfølgning af en tjenestemand, til de retslige myndigheder i den berørte medlemsstat, udgør en akt, der går vedkommende imod som omhandlet i vedtægtens artikel 90a, bekræftende. Personaleretten fastslog nemlig bl.a., at en sådan afgørelse ikke kan anses for blot at være en foreløbig eller forberedende afgørelse, idet bestemmelsen i vedtægtens artikel 90a, andet punktum, hvorefter enhver sådan person, der er omfattet af vedtægten, til direktøren for OLAF kan indgive en klage som omhandlet i vedtægtens artikel 90, stk. 2, over en af OLAF vedtagen akt, der går ham imod, og som vedrører en af OLAF's undersøgelser, ellers ville blive berøvet enhver rækkevidde. Personaleretten var endvidere af den opfattelse, at man vanskeligt kan afvise at kvalificere sådanne afgørelser som akter, der går de pågældende imod, eftersom lovgiver selv har indset nødvendigheden af at omkranse OLAF's interne undersøgelser med strenge processuelle garantier og navnlig af at sikre, at de vigtigste akter, som OLAF udfærdiger inden for rammerne af sådanne undersøgelser, overholder det grundlæggende princip om ret til forsvar, hvilket bl.a. omfatter retten til at blive hørt.

2. Frister

I dom af 6. maj 2009, *Sergio m.fl. mod Kommissionen* (sag F-137/07), præciserede Personaleretten, at når det er helt klart, at en klage er indgivet af en advokat på vegne af tjenestemænd eller øvrige ansatte, er administrationen berettiget til at lægge til grund, at advokaten bliver adressat for den afgørelse, der træffes som svar på klagen. Såfremt administrationen ikke har modtaget andre anvisninger, før den meddeler sit svar, anses meddelelsen til advokaten således for at udgøre en meddelelse til de tjenestemænd eller de øvrige ansatte, som vedkommende repræsenterer, og medfører således, at søgsmålsfristen på tre måneder i vedtægtens artikel 91, stk. 2, begynder at løbe.

I kendelse af 8. juli 2009, *Sevenier mod Kommissionen* (sag F-62/08, der er blevet appelleret til Den Europæiske Unions Ret), udtalte Personaleretten i relation til beregningen af tidsfrister i forbindelse med den administrative procedure, at i mangel af specifikke regler i vedtægten vedrørende fristerne i artikel 90 er det bestemmelserne i Rådets forordning (EØF, Euratom) nr. 1182/71 af 3. juni 1971 om fastsættelse af regler om tidsfrister, datoer og tidspunkter (EFT 1971 II, s. 311), der finder anvendelse.

I denne kendelse blev det desuden præciseret, at vedtægtens artikel 91, stk. 3, andet led, der bestemmer, at klagefristen løber på ny, »når der på en stiltiende afvisning inden for klagefristen følger en udtrykkelig afvisning af en klage«, ikke kan finde anvendelse på tidspunktet for anmodningens fremsættelse og før klagens indgivelse. Denne specifikke bestemmelse, der vedrører beregningen af klagefristerne, skal nemlig fortolkes strengt efter sin ordlyd. Det følger heraf, at en udtrykkelig afvisning af en klage, der følger efter en stiltiende afvisning af den samme anmodning, og som har karakter af en rent bekræftende akt, ikke kan give den berørte tjenestemand adgang til at fortsætte den administrative procedure ved at indrømme en ny frist for indgivelse af en klage.

³ De domme, der er markeret med en asterisk, er blevet oversat til alle Den Europæiske Unions officielle sprog, bortset fra irsk.

3. Væsentlige nye omstændigheder

I kendelse af 11. juni 2009, *Ketselidou mod Kommissionen* (sag F-81/08), udtalte Personaleretten, at en dom afsagt af en af Fællesskabets retsinstanser, hvorved det fastslås, at en forvaltningsafgørelse af generel rækkevidde er i strid med vedtægten, ikke i forhold til tjenestemænd, der har undladt i tide at gøre brug af de rekursmuligheder, der er indrømmet dem ved vedtægten, kan udgøre en ny omstændighed, der kan begrunde fremsættelse af en anmodning om en fornyet behandling af de individuelle afgørelser, som ansættelsesmyndigheden har truffet vedrørende dem. Med denne retspraksis har Personaleretten fulgt en fast retspraksis fra Domstolen og fra Retten i Første Instans.

II. Realiteten

Generelle principper

1. Aktens ophavsmands manglende kompetence

I dom af 30. november 2009, *Wenig mod Kommissionen* (sag F-80/08*), præciserede Personaleretten, at overholdelsen af retssikkerhedsprincippet, selv om det ikke fremgår udtrykkeligt af nogen skriftlig bestemmelse, indebærer, at afgørelser vedrørende udøvelsen af de beføjelser, der er tillagt ansættelsesmyndigheden ved henholdsvis vedtægten og ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i De Europæiske Fællesskaber (herefter »ansættelsesvilkårene«), skal offentliggøres på en hensigtsmæssig måde efter den nærmere fremgangsmåde og under de former, som det tilkommer administrationen at fastsætte. I mangel af en passende offentliggørelse kan en sådan afgørelse ikke forringe retsstillingen for en tjenestemand, der er genstand for en individuel afgørelse, som er vedtaget med hjemmel heri. Et anbringende om, at ophavsmanden til den anfægtede individuelle afgørelse savnede kompetence, skal følgelig tiltrædes, og den pågældende afgørelse annulleres.

2. Manglende adgang til at påberåbe sig direktiver

I dom af 30. april 2009, *Aayhan m.fl. mod Parlamentet* (sag F-65/07*), og af 4. juni 2009, *Adjemian m.fl. mod Kommissionen* (forenede sager F-134/07 og F-8/08), hvoraf sidstnævnte er appelleret til Den Europæiske Unions Ret, præciserede Personaleretten, at direktiverne, der er rettet til medlemsstaterne og ikke til institutionerne, ikke kan anses for i sig selv at pålægge institutionerne forpligtelser i forhold til deres ansatte. Dette kan dog ikke udelukke enhver mulighed for at påberåbe sig et direktiv i forholdet mellem institutionerne og deres tjenestemænd eller øvrige ansatte. Bestemmelserne i et direktiv kan nemlig for det første indirekte få retsvirkning for en institution, hvis de er udtryk for et almindeligt retsprincip, som institutionen som sådan skal anvende. Personaleretten har i denne forbindelse bl.a. fastslået, at selv om sikkerhed i ansættelsen anses for at være et afgørende moment i beskyttelsen af arbejdstagerne, udgør dette imidlertid ikke et almindeligt princip, der kan anvendes som målestok ved vurderingen af, om en akt hidrørende fra en institution er retsstridig. For det andet kan et direktiv have bindende virkning for en institution, når den inden for rammerne af sin organisatoriske selvstændighed og inden for vedtægtens rammer har haft til formål at opfylde en særlig forpligtelse, der er fastsat i et direktiv, eller i et tilfælde, hvor en intern akt af generel rækkevidde selv udtrykkeligt henviser til de foranstaltninger, som lovgiver har vedtaget i medfør af traktaterne (jf. herved vedtægtens artikel 1e, stk. 2, hvori det er fastsat, at tjenestemændene »skal tildeles arbejdsvilkår, der opfylder passende sundheds- og sikkerhedsstandarder, der mindst svarer til de mindstekrav, der gælder i forbindelse med foranstaltninger, der vedtages på disse områder i henhold til traktaterne«). For det tredje skal institutionerne i overensstemmelse med den loyalitetsforpligtelse, der påhviler dem i henhold til artikel 10, stk. 2,

EF, så vidt muligt i deres egenskab af arbejdsgiver tage hensyn til de forskrifter, der er vedtaget på fællesskabsplan med henblik på at sikre en ensartet fortolkning af fællesskabsretten.

3. Grænserne for administrationens skønsmargen

Personaleretten har – idet den stedse har haft for øje ikke at sætte sin vurdering i stedet for administrationens, navnlig inden for områder, hvor sidstnævnte efter de gældende regler råder over en vid skønsmargen – ikke desto mindre måttet annullere afgørelser, der var behæftet med et åbenbart fejlskøn. Personaleretten har af denne årsag annulleret en afgørelse om afskedigelse (dom af 7.7.2009, sag F-54/08, *Bernard mod Europol*) og et afslag på en forfremmelse (dom af 17.2.2009, sag F-51/08, *Stols mod Rådet*, der er blevet appelleret til Den Europæiske Unions Ret). Personaleretten har ligeledes udtalt, at når administrationen beslutter at afgrænse sin skønsmargen ved interne regler, er sådanne regler bindende, og de giver retsinstanserne adgang til at foretage en mere intensiv prøvelse (jf. vedrørende »vurderingskriterier«, som bedømmerne ved en institution skal overholde: dom af 17.2.2009, sag F-38/08, *Liotti mod Kommissionen*, der er appelleret til Den Europæiske Unions Ret). Under alle omstændigheder kan administrationen ikke unddrage sig almindelige retsprincipper (jf. vedrørende en bedømmelse, der fandtes at være i strid med ligebehandlingsprincippet: dom af 11.2.2009, sag F-7/08, *Schönberger mod Parlamentet*).

4. Fortolkning af fællesskabsretten

I dom af 29. september 2009, *O mod Kommissionen* (forenede sager F-69/07 og F-60/08*), tog Personaleretten stilling til lovligheden af en afgørelse, hvorved Kommissionen havde pålagt sagsøgeren et lægeligt forbehold som omhandlet i ansættelsesvilkårenes artikel 100, stk. 1⁴. Efter at have bemærket, at der ved fortolkningen af en fællesskabsretlig bestemmelse ikke blot skal tages hensyn til bestemmelsens ordlyd, men ligeledes til den sammenhæng, hvori den indgår, og de formål, der forfølges med det regelsæt, som den er en del af, samt til de fællesskabsretlige bestemmelser set under ét, fortolkede Personaleretten ansættelsesvilkårenes artikel 100 i lyset af de krav, der følger af princippet om arbejdskraftens frie bevægelighed, der er knæsat ved artikel 39 EF. Med henblik på at besvare sagsøgtes argument om, at Personaleretten med støtte i bl.a. artikel 39 EF – hvilken bestemmelse sagsøgeren ikke havde påberåbt sig i sine skriftlige indlæg i sagen – af egen drift skulle prøve lovligheden af en forvaltningsakt hidrørende fra ansættelsesmyndigheden, henset til et anbringende vedrørende tilsidesættelse af en traktatbestemmelse, bemærkede Personaleretten, idet den præciserede den retlige ramme, inden for hvilken en bestemmelse i afledt ret skal fortolkes, at den ikke tager stilling til lovligheden af denne bestemmelse i forhold til trinøjere ret, herunder traktatens bestemmelser, men søger en fortolkning af den omtvistede bestemmelse, der i videst mulig omfang bringer dens anvendelse i overensstemmelse med den primære fællesskabsret, og som passer bedst ind i den retlige ramme, som den indgår i.

5. Princippet om loyal opfyldelse af kontrakter

I dom af 2. juli 2009, *Bennett m.fl. mod KHIM* (sag F-19/08), blev det fastslået, at arbejdsforhold mellem en institution og dennes øvrige ansatte reguleres af ansættelsesvilkårene sammenholdt med vedtægten, selv om arbejdsforholdet er indstiftet ved en ansættelseskontrakt, og at de derfor

⁴ I denne bestemmelse er det fastsat, at såfremt det ved lægeundersøgelsen forud for ansættelsen er konstateret, at den pågældende lider af en sygdom eller en helbredsmangel, kan ansættelsesmyndigheden beslutte, at de garantier, der er fastsat i tilfælde af invaliditet eller død, først får virkning for vedkommende fem år efter dennes tiltræden i institutionen, hvis det drejer sig om følger og eftervirkninger af denne sygdom eller helbredsmangel.

enhører under offentlig ret. Den omstændighed, at de ansatte er underlagt en offentligretlig ordning i fællesskabsregi, udelukker imidlertid ikke, at institutionen i relation til iværksættelsen af visse bestemmelser i ansættelseskontrakten, der supplerer ovennævnte ordning, er underlagt princippet om loyal opfyldelse af kontrakter, hvilket er et fælles retsprincip i langt de fleste medlemsstater. I den pågældende sag fastslog Personaleretten, at sagsøgte havde tilsidesat princippet om loyal opfyldelse af kontrakter og dømte sidstnævnte til at betale erstatning for den ikke-økonomiske skade, som sagsøgerne havde lidt derved, at de ikke havde haft kendskab til deres reelle karrierespektiver.

6. Opfyldelse af en dom om annulatio

I dom af 5. maj 2009, *Simões Dos Santos mod KHIM* (sag F-27/08, der er blevet appelleret til Den Europæiske Unions Ret), præciserede Personaleretten, at opfyldelsen af en retsafgørelse, hvorved en akt var blevet annulleret som følge af manglende hjemmel, ikke konsekvent kan begrunde, at administrationen kan vedtage en akt med tilbagevirkende kraft med henblik på at afhjælpe den oprindelige hjemmelsmangel. En sådan tilbagevirkende kraft er kun forenelig med retssikkerhedsprincippet i ganske særlige tilfælde, når det er påkrævet for at opnå det forfulgte formål, og når de pågældendes berettigede forventning respekteres på behørig vis.

Efter at have konstateret, at opfyldelsen af annullationsdommen frembød særlige vanskeligheder, for så vidt som ingen alternative opfyldelsesforanstaltninger – set i forhold til dem, der var truffet af sagsøgte, og som Personaleretten havde fastslået var i strid med princippet om judicielle afgørelses materielle retskraft og med forbuddet mod at tillægge retsakter tilbagevirkende kraft – ikke umiddelbart syntes fri for vanskeligheder, konstaterede Personaleretten i denne sag, at dens tildeling af egen drift af en godtgørelse udgjorde den form for kompensation, der bedst svarede til sagsøgerens interesser og hensynet til tjenesten, og som gjorde det muligt at sikre annullationsdommes effektive virkning.

Tjenestemandens rettigheder og pligter

I dom af 7. juli 2009, *Lebedef mod Kommissionen* (sag F-39/08*, der er blevet appelleret til Den Europæiske Unions Ret), fastslog Personaleretten efter først at have bemærket, at faglig repræsentation er af afgørende vigtighed for velfungerende fællesskabsinstitutioner og følgelig for, at disse kan udføre deres opgaver, ikke desto mindre, at den ordning, hvorefter der gælder specifikke regler om visse personalerepræsentanters adgang til at udføre midlertidig tjeneste i en anden stilling, indebærer, at ikke-udstationerede tjenestemænd eller øvrige ansattes deltagelse i faglig repræsentation er af lejlighedsvis karakter, og at disse opgaver på halvårs- eller kvartalsbasis udføres i en ret begrænset del af arbejdstiden. I den pågældende sag havde en personalerepræsentant, der udførte midlertidig tjeneste på halv tid med henblik på faglig repræsentation, ikke tilbragt nogen del af arbejdstiden på tjenestestedet, og han bestred ansættelsesmyndighedens afgørelse om at fradrage flere dage i hans årlige ferie. Personaleretten forkastede søgsmålet, idet den påpegede, at sagsøgeren hverken havde anmodet om tilladelse hertil eller på noget tidspunkt på forhånd havde orienteret tjenesten om sit fravær.

Tjenestemandens karriere

1. Udvælgelsesprøver

I dommen i sagen *Bennett m.fl. mod KHIM* præciserede Personaleretten efter at have udtalt, at det følger af retspraksis, at tjenestens interesse kan berettige, at det kræves af en ansøger til en udvælgelsesprøve, at vedkommende er i besiddelse af et særligt kendskab til visse af Unionens sprog,

at en ordning med en fuldstændig sproglig mangfoldighed inden for rammerne af institutionens funktion ville give anledning til store vanskeligheder ved administrationen og være særdeles omkostningskrævende. Hensynet til velfungerende institutioner og organer i Unionen, navnlig når det berørte organ råder over begrænsede ressourcer, kan udgøre en objektiv begrundelse for et begrænset valg af interne kommunikationssprog og følgelig de sprog, som udvælgelsesprøverne er affattet på.

I den sag, der gav anledning til dom af 17. november 2009, *Di Prospero mod Kommissionen* (sag F-99/08*), blev der for Personaleretten rejst en ulovlighedsindsigelse støttet på vedtægtens artikel 27, stk. 1, hvori det er fastsat, at »[d]et ved ansættelse tilstræbes, at institutionen sikres medarbejdere, der opfylder de højeste krav til kvalifikationer, indsats og integritet; de skal udvælges på et så bredt geografisk grundlag som muligt [...]«, over for en bestemmelse i en meddelelse om en almindelig udvælgelsesprøve, hvori det var fastsat, at prøverne i forbindelse med flere almindelige udvælgelsesprøver kunne afholdes samtidigt, og at ansøgerne følgelig kun kunne deltage i én af disse udvælgelsesprøver. Personaleretten fastslog, at denne bestemmelse var uforenelig med den nævnte vedtægtsbestemmelse, og annullerede følgelig den afgørelse, hvorved Det Europæiske Personaleudvælgelseskontor (EPSO) afslog sagsøgerens ansøgning til én af de to almindelige udvælgelsesprøver, som den pågældende havde tilmeldt sig.

2. *Proceduren ved udnævnelse*

Personaleretten har skullet træffe afgørelse i en gruppe af tre sager anlagt af sagsøgere, der anfægtede afgørelser, hvorved deres ansøgning til en ledig stilling som chef for Kommissionens repræsentation i Athen var blevet afslået. Ved tre domme af 2. april 2009, *Menidiatis mod Kommissionen* (sag F-128/07*), *Yannoussis mod Kommissionen* (sag F-143/07) og *Kremlis mod Kommissionen* (sag F-129/07), tiltrådte Personaleretten sagsøgernes anbringende vedrørende den retsstridige brug af proceduren for midlertidig tjeneste i en anden stilling som omhandlet i vedtægtens artikel 37, stk. 1, litra a), andet led, og annullerede de anfægtede afgørelser. Personaleretten fastslog navnlig, at den »politiske og følsomme karakter« af de funktioner, der udøves af cheferne for Kommissionens repræsentationer, ikke i sig selv er tilstrækkelig til at begrunde, at en tjenestemand skal udføre midlertidig tjeneste for et kommissionsmedlem. En sådan fortolkning af vedtægtens artikel 37, stk. 1, litra a), andet led, ville være ensbetydende med at tillade en udstationering hos disse medlemmer af alle tjenestemænd, der udfører »politiske og følsomme« funktioner ved institutionen, hvilke funktioner sædvanligvis varetages af personale i overordnede stillinger, og ville gøre indgreb i selve opbygningen af den europæiske offentlige forvaltning, således som den er fastsat i vedtægtens artikel 35, idet de hierarkiske bånd bl.a. ville blive uigennemsigtige.

I dom af 6. maj 2009, *Campos Valls mod Rådet* (sag F-39/07*), præciserede Personaleretten i forbindelse med gennemgangen af en udnævnelsesprocedure, at de kvalifikationer, der krævedes ifølge en meddelelse om en ledig stilling, ikke kunne fortolkes uafhængigt af beskrivelsen af de arbejdsopgaver, der fandtes i den pågældende meddelelse.

Tjenestemandens indtægter og sociale sikring

I den sag, der gav anledning til dom af 28. april 2009, *Balieu-Steinmetz og Noworyta mod Parlamentet* (sag F-115/07), havde sagsøgerne, der arbejdede i Parlamentets telefonomstilling, nedlagt påstand for Personaleretten om annulation af Parlamentets afslag på at betale dem et fast beløb som godtgørelse for overarbejde. Sagsøgerne havde fremsat et anbringende om tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet, idet de gjorde gældende, at de af deres kolleger, der var tiltrådt tjenesten før den 1. maj 2004, fortsat kunne få udbetalt en sådan godtgørelse. Parlamentet henviste herved dels til retspraksis, hvorefter ingen kan påberåbe sig en ulovlighed, der er begået til fordel

for andre, dels til den omstændighed, at udbetalingen af en sådan godtgørelse til sagsøgernes kolleger var retsstridig. Personaleretten fastslog ikke desto mindre efter at have påpeget, at det er korrekt, at ingen kan påberåbe sig en ulovlighed, der er begået til fordel for andre, at Parlamentet i det pågældende tilfælde ikke i tilstrækkeligt omfang havde kunnet godtgøre, at betalingen af et fast beløb som godtgørelse for overarbejde til sagsøgernes kolleger savnede hjemmel. Personaleretten annullerede følgelig de anfægtede afgørelser. Vilklarene for arbejdet i Parlamentets telefonomstilling var endvidere ligeledes genstand for dom af 18. maj 2009, *De Smedt m.fl. mod Parlamentet* (sag F-66/08), i det væsentlige vedrørende begrebet »skifteholds- eller turnustjeneste« i vedtægtens artikel 56a.

Disciplinærsager

I dommen i sagen *Wenig mod Kommissionen* blev det præciseret, at retsinstansernes efterprøvelse af berettigelsen af en suspension kun kan være af særdeles begrænset karakter, henset til den midlertidige karakter af en sådan foranstaltning. Retsinstansen skal således begrænse sig til at efterprøve, om påstanden om, at der er begået en alvorlig fejl, forekommer tilstrækkeligt sandsynlig, og sikre sig, at den ikke er åbenbart grundløs. Personaleretten vurderede, at det var tilfældet i den pågældende sag.

Ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte

1. Ansættelse af kontraktansatte

I dom af 29. september 2009, *Aparicio m.fl. mod Kommissionen* (forenede sager F-20/08, F-34/08 og F-75/08*), fastslog Personaleretten, idet der i sagen bl.a. var blevet fremsat et anbringende om, at den prøve vedrørende verbal og numerisk ræsonnement, som skulle gennemgås ved ansættelse af kontraktansatte, var ugyldig, at Kommissionen og EPSO under udøvelse af deres respektive kompetence i det pågældende tilfælde ikke havde overskredet rammerne for deres vide skønsmargen derved, at de havde valgt en prøve vedrørende verbal og numerisk ræsonnement, at prøven skulle bestås, for at ansøgerne kunne gå videre, og at allerede ansatte ligeledes skulle underkastes disse prøver.

2. Kommissionens beslutning af 28. april 2004 vedrørende den maksimale periode for benyttelse af ikke-permanent personale i Kommissionens tjenestegrene

I dom af 29. januar 2009, *Petrilli mod Kommissionen* (sag F-98/07, der er appelleret til Den Europæiske Unions Ret), udtalte Personaleretten, at en institution ikke uden at tilsidesætte ansættelsesvilkårenes artikel 88, stk. 1, generelt og kollektivt, bl.a. ved generelle gennemførelsesbestemmelser eller en intern beslutning af generel rækkevidde, kan indskrænke den maksimale varighed af ansættelser af kontraktansatte i medfør af ansættelsesvilkårenes artikel 3b, således som lovgiver har fastsat den. Institutionerne har nemlig ikke kompetence til at fravige en udtrykkelig bestemmelse i vedtægten eller ansættelsesvilkårene ved en gennemførelsesbestemmelse, medmindre de udtrykkeligt har fået tildelt en beføjelse hertil. I den pågældende sag fastslog Personaleretten, at Kommissionens beslutning om at begrænse den samlede varighed af en ansats tjeneste til seks år på ulovlig vis indskrænkede rækkevidden af ansættelsesvilkårenes artikel 88, stk. 1, der giver ansættelsesmyndigheden adgang til at indgå og forlænge kontrakterne for kontraktansatte til varetagelse af hjælpefunktioner for maksimalt tre år. Herved støttede Personaleretten sig på det faktum, at en kontraktansat til varetagelse af hjælpefunktioner tidligere kan have været beskæftiget på et andet grundlag i en periode, der som følge af den omtvistede beslutning forkorter den periode, i hvilken det normalt er tilladt at beskæftige ham.

3. Kontraktansatte til varetagelse af hjælpefunktioner

I dommen i sagen *Adjemian m.fl. mod Kommissionen* blev det fastslået, at enhver kontraktansættelse til varetagelse af hjælpefunktioner skal dække forbigående eller periodiske behov. I en forvaltning med mange ansatte er det uundgåeligt, at sådanne behov jævnligt opstår bl.a. som følge af tjenestemænds forfald, øget arbejdsbyrde, der skyldes omstændighederne, eller hvert generaldirektorats behov for lejlighedsvis at rekruttere personer, der er i besiddelse af specifikke kvalifikationer eller kundskaber. Disse forhold udgør objektive omstændigheder, der kan begrunde såvel tidsbegrænsningen af de hjælpeansattes kontrakter som deres fornyelse i takt med, at disse behov opstår.

4. Hjælpeansatte under samlingerne ved Parlamentet

I dommen i sagen *Aayhan m.fl. mod Parlamentet* fastslog Personaleretten ved en fortolkning af ansættelsesvilkårenes artikel 78, sammenholdt med rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse af 18. marts 1999, som er optrykt i et bilag til Rådets direktiv 1999/70 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, at Parlamentets periodiske og massive behov for personale, som kun består, så længe samlingerne varer, udgør »objektive omstændigheder« som omhandlet i rammeaftalens § 5, stk. 1, litra a), der kan begrunde anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter for hjælpeansatte, der fornyes ved hver parlamentssamling, således som det var fastsat i ansættelsesvilkårenes artikel 78 indtil den 1. januar 2007. Selv om sådanne behov kunne forudses, var den øgede aktivitet nemlig hverken varig eller permanent.

III. Sagsomkostninger og retsudgifter

1. Forrentning af sagsomkostninger

I kendelse af 10. november 2009, *X mod Parlamentet* (sag F-14/08 DEP), tog Personaleretten sagsøgerens påstand om, at sagsøgte tilpligtedes at betale morarenter af det beløb, der skulle erstattes i form af sagsomkostninger, til følge og fastslog, at disse skulle beregnes fra afsigelsen af kendelsen om forrentning af sagsomkostningerne, idet den relevante rentesats blev beregnet på grundlag af Den Europæiske Centralbanks rentesats for de vigtigste refinansieringstransaktioner i den pågældende periode med tillæg af to point, forudsat at satsen ikke oversteg sagsøgerens påstand.

2. Retsudgifter

I kendelse af 7. oktober 2009, *Marcuccio mod Kommissionen* (sag F-3/08), bragte Personaleretten for første gang artikel 94 i procesreglementet, hvorefter Retten, når den har afholdt udgifter, som kunne have været undgået, navnlig i tilfælde, hvor søgsmålet har karakter af åbenbart misbrug, kan pålægge den part, der har givet anledning til udgifterne, at erstatte disse helt eller delvist, dog således at erstatningen ikke kan overstige 2 000 EUR, i anvendelse.

Det skal bemærkes, at i den sag, der gav anledning til dommen af 30. november 2009, *Voslamber mod Kommissionen* (sag F-86/08), havde sagsøgte for Personaleretten nedlagt påstand om, at sagsøgeren tilpligtedes at erstatte en del af retsudgifterne i medfør af artikel 94 i procesreglementet. Retten afviste denne påstand, idet den udtalte, at den i bestemmelsen nævnte beføjelse udgør en selvstændig kompetence for Retten.

IV. Sager om foreløbige forholdsregler

Den eneste kendelse om foreløbige forholdsregler, som Personalerettens præsident har afsagt i løbet af 2009 (kendelse af 18.12.2009, *U mod Parlamentet*, sag F-92/09 R), bør omtales, for så vidt som dommeren i sager om foreløbige forholdsregler ved denne kendelse for første gang anordnede udsættelse af gennemførelsen af en afgørelse truffet af en institution. I den pågældende sag var sagsøgeren blevet afskediget efter udløbet af en procedure som omhandlet i vedtægtens artikel 51 grundet utilstrækkelig faglig indsats og havde begæret udsættelse af gennemførelsen af afgørelsen om afskedigelse. For så vidt angår uopsættelighedsbetingelsen konstaterede Personalerettens præsident, at sagsøgeren ikke rådede over et beløb, der normalt ville sætte den pågældende i stand til at afholde samtlige de udgifter, der var nødvendige for at opfylde sine grundlæggende livsfornødenheder indtil det tidspunkt, hvor der blev truffet afgørelse i hovedsagen. Sagsøgeren havde nemlig fået afslag på arbejdsløshedsunderstøttelse fra myndighederne i sit bopælsland, og det var desuden usandsynligt, at vedkommende skulle være i stand til hurtigt at finde ny beskæftigelse, henset til den personlighedsforstyrrelse, som vedkommende syntes at lide af. For så vidt angår betingelsen om *fumus boni juris* konstaterede Personalerettens præsident, at den sagsøgte institution for en umiddelbar betragtning ikke havde udvist den omhyggelighed, som dens omsorgspligt forpligtede den til over for sagsøgeren, for at afklare den tvivl, der forelå om en eventuel forbindelse mellem den pågældendes erhvervsmæssige vanskeligheder og vedkommendes mentale sundhedstilstand. For så vidt angår en afvejning af de foreliggende interesser konstaterede Personalerettens præsident endelig, at selv hvis det blev lagt til grund, at en genansættelse af sagsøgeren ville skade tilrettelæggelsen af Parlamentets tjenester, påhvilede det Parlamentet at overveje muligheden af med støtte i vedtægtens artikel 59, stk. 5, at beordre sygeorlov.