

## A – Personaldomstolens verksamhet år 2009

Av ordföranden Paul Mahoney

**1.** Personaldomstolens verksamhetsstatistik för år 2008 visade, för första gången på tio år, att antalet anhängiggjorda personalmål markant minskat jämfört med föregående år. Antalet mål som anhängiggjordes år 2009 (113) utvisar att det fenomen som observerades föregående år inte enbart var tillfälligt och att trenden med ett ökande antal personalmål verkar ha brutits. Liksom förra året synes bestämmelsen att tappande part ska ersätta rättegångskostnaderna, som trädde i kraft samtidigt med personaldomstolens rättegångsregler den 1 november 2007, ha spelat en roll för den konstaterade utvecklingen.

I år har ett större antal mål avgjorts i förhållande till de två föregående åren. Detta beror till stor del på att personaldomstolen, som en följd av domstolens dom av den 22 december 2008 i mål C-443/07 P, *Centeno Mediavilla m.fl. mot kommissionen*, kunde avgöra 32 mål som hade samband med detta "pilotmål". 18 mål som sammanhänger med det senare målet är dock fortfarande föremål för prövning.

Eftersom skillnaden mellan antalet avgjorda (155) och anhängiggjorda mål (113) år 2009, för första gången sedan personaldomstolen inrättades är mycket positiv, minskar antalet ännu inte avgjorda mål betydligt. Antalet pågående mål uppgår till endast 175, medan samma siffra var 217 i slutet av år 2008.

Den genomsnittliga handläggningstiden är 15,1 månader, vilket innebär en viss minskning av den genomsnittliga handläggningstiden jämfört med året innan, då den var 17 månader.

Personaldomstolen är naturligtvis mycket nöjd med att kunna visa en så tillfredsställande verksamhetsstatistik. Det ska dock betonas att det var exceptionella omständigheter som gjorde det möjligt att uppnå dessa siffror. Vidare ska det påpekas att anledningen till att skillnaden mellan antalet avgjorda och anhängiggjorda mål är mycket positiv år 2009 till stor del beror på domen i det ovannämnda målet *Centeno Mediavilla m.fl. mot kommissionen*. Siffrorna för åren 2007 och 2008, som uppvisar balans mellan antalet avgjorda och antalet anhängiggjorda mål, speglar bättre personaldomstolens verkliga handläggningskapacitet.

**2.** Under året har personaldomstolen fortsatt att vinnlägga sig om att följa lagstiftarens uppmaning att, i varje skede av förfarandet, söka lösa tvister genom förlikning. Endast 2 mål avgjordes emellertid genom förlikning på initiativ av personaldomstolen. Detta föga tillfredsställande antal kan enligt personaldomstolen till stor del tillskrivas parterna, i synnerhet institutionerna, som ofta varit tveksamma till denna typ av förfarande, trots att målen i många fall varit lämpliga för förlikning och chanserna här till varit goda. Personaldomstolen har i vissa fall haft intrycket att institutionerna endast varit beredda att ingå en förlikning om det fastställts att de handlat skadeståndsgrundande. Även andra inte enbart juridiska faktorer, såsom till exempel billighetsskäl, kan emellertid beaktas för att motivera en förlikning.

**3.** 31 avgöranden från personaldomstolen har överklagats till Europeiska unionens tribunal. Detta motsvarar 32,98 procent av överklagbara avgöranden och 32,29 procent av samtliga avgjorda mål. Det har härvid inte tagits någon hänsyn till eventuella återkallelser av överklaganden från någon

av parterna.<sup>1</sup> 10 av personaldomstolens avgöranden har upphävts av Europeiska unionens tribunal [\* Av tydlighetsskäl kommer i det nedanstående uteslutande den nya benämningen att användas utan åtskillnad i kronologiskt avseende. Övers. anm.]

**4.** Vad gäller personaldomstolens sammansättning så präglades år 2009 av att en ny ledamot, Maria Isabel Rofes i Pujol, utnämndes sedan ordföranden på den andra avdelningen, Heikki Kanninen, hade lämnat sitt uppdrag efter att ha utsetts till ledamot av tribunalen. Den 7 oktober 2009 valdes H. Tagaras till ordförande för den andra avdelningen.

**5.** Den 7 oktober 2009 beslutade personaldomstolen även att ändra reglerna för avdelningarnas tilldelning av mål på så sätt att de inte längre specialiseras på vissa typer av mål.

**6.** I det följande kommer det att lämnas en redogörelse för den viktigaste utvecklingen i personaldomstolens rättspraxis. Redogörelsen kommer att behandla rättspraxis i fråga om förfarande, sakfrågor, rättegångskostnader och domstolskostnader och slutligen interimistiska förfaranden. Då några avgörande nyheter inte skett på rättshjälpsområdet har den traditionella rubriken för detta ämne utgått.

## I. Processuella frågor

### Personaldomstolens behörighet

I mål F-64/09, *Labate mot kommissionen* (beslut av den 29 september 2009), skulle personaldomstolen avgöra en passivitetstalan som väckts med stöd av artikel 232 EG av en person som omfattas av Tjänsteföreskrifter för tjänstemän i Europeiska gemenskaperna (nedan kallade tjänsteföreskrifterna) enligt artikel 91 häri. Personen i fråga var inte i tvist med kommissionen i egenskap av institution, utan med tillsättningsmyndigheten inom denna institution, det vill säga med institutionen i dess egenskap av arbetsgivare. Personaldomstolen fann att bedömningen av om sökanden, i detta mål, var behörig att väcka en passivitetstalan enligt artikel 232 EG endast ankom på den domstol som är behörig att pröva passivitetstalan som väcks av enskilda, det vill säga tribunalen. Personaldomstolen återförvisade följaktligen målet till den sistnämnda enligt artikel 8.2 i bilagan till domstolens stadga.

### Anledning saknas att döma i saken

I målet *Chassagne mot kommissionen* (beslut av den 18 november 2009, F-11/05 RENV) stod personaldomstolen inför en situation där en sökande förvisso inte formellt sett hade återkallat sin talan i den mening som avses i artikel 74 i rättegångsreglerna men tydligt hade visat sin avsikt att inte längre vidhålla sina yrkanden. Efter att ha hört parterna fann personaldomstolen att det av hänsyn till en god rättskipning och mot bakgrund av sökandens ihållande brist på handling ankom på personaldomstolen att med stöd av artikel 75 i rättegångsreglerna, ex officio, fastställa att talan hade förlorat sitt föremål och att det saknades anledning att döma i saken<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Förhållandet mellan antalet överklagade avgöranden och antalet avgjorda mål, med undantag av ensidiga återkallelser av överklaganden från någon av parterna, kan anses mera utmärkande för andelen avgöranden från personaldomstolen som överklagas än förhållandet mellan avgöranden som överklagas och avgöranden som kan överklagas, med hänsyn till att ett visst antal mål varje år avgörs genom förlikning.

<sup>2</sup> Se, för ett liknande resonemang, beslut av den 22 oktober 2009 i mål F-10/08, *Aayhan mot parlamentet*.

## Villkor för upptagande till sakprövning

### 1. Begreppet rättsakt som går någon emot

I dom av den 28 april 2009 i de förenade målen F-5/05 och F-7/05\*, *Violetti m.fl. och Schmit mot kommissionen*<sup>3</sup> (vilka överklagats till tribunalen), skulle personaldomstolen ta ställning till om ett beslut varigenom direktören för Europeiska byrån för bedrägeribekämpning (Olaf) överlämnar uppgifter till nationella rättsliga myndigheter som Olaf har inhämtat i samband med interna utredningar av omständigheter som kan leda till straffrättsliga åtgärder mot en tjänsteman utgör en rättsakt som går vederbörande emot i den mening som avses i artikel 90a i tjänsteföreskrifterna. Personaldomstolen besvarade frågan jakande. Personaldomstolen ansåg bland annat att ett sådant beslut inte kan betraktas som enbart ett mellankommande eller förberedande beslut. I annat fall skulle nämligen artikel 90a andra meningen i tjänsteföreskrifterna förlora sin betydelse. Enligt den bestämmelsen kan varje person som omfattas av dessa tjänsteföreskrifter, i enlighet med artikel 90.2, begära att direktören för Olaf fattar ett beslut i en fråga som rör honom i samband med en utredning som Olaf gör. Det är enligt personaldomstolen dessutom svårt att föreställa sig att dessa inte kan anses utgöra åtgärder som går någon emot, då gemenskapslagstiftaren själv har ansett att det är nödvändigt att låta Olafs interna utredningar kringgärdas av stränga processuella skyddsregler och särskilt uppställa som krav att de mest betydelsefulla åtgärder som Olaf vidtar inom ramen för sådana utredningar ska vara förenliga med den grundläggande principen om rätten till försvar, vilken bland annat inbegriper en rätt att yttra sig.

### 2. Frister

I dom av den 6 maj 2009 i mål F-137/07, *Sergio m.fl. mot kommission*, klargjordes att när det tydligt framgår att ett klagomål ingetts av en advokat för tjänstemäns eller övriga anställdas räkning, kan administrationen med fog anse att det är advokaten som är mottagare till det beslut som fattats med anledning av klagomålet. I avsaknad av uppgifter om motsatsen, som administrationen ska ha erhållit före delgivningen av sitt svar, innebär delgivningen av advokaten att de tjänstemän och andra anställda som han företräder ska anses ha blivit delgivna beslutet och att överklagandefristen på tre månader som föreskrivs i artikel 91.2 i tjänsteföreskrifterna börjar löpa.

I beslut av den 8 juli 2009 i mål F-62/08, *Sevenier mot kommissionen* (som överklagats till tribunalen), erinrade personaldomstolen i fråga om beräkningen av fristerna under det administrativa förfarandet att i avsaknad av särskilda regler för de frister som avses i artikel 90 i själva tjänsteföreskrifterna ska hänvisning ske till rådets förordning (EEG, Euratom) nr 1182/71 av den 3 juni 1971 om regler för bestämning av perioder, datum och frister (EGT L 124, s. 1; svensk specialutgåva, område 1, volym 1, s. 71).

I detta beslut preciserades vidare att artikel 91.3 andra strecksatsen i tjänsteföreskrifterna – vari föreskrivs att om ett klagomål uttryckligen avslås efter ett tyst avslag men innan tidsfristen för överklagandet löpt ut, ska tidsfristen för överklagandet dock börja löpa på nytt – inte är tillämplig redan vid begäran och innan klagomål inlämnats. Denna specialbestämmelse rör beräkningen av överklagandefristerna och ska ges en ordagrann och strikt tolkning. Av detta följer att när en begäran uttryckligen avslås efter ett tyst avslagsbeslut med avseende på samma begäran,

<sup>3</sup> Domar som är markerade med en asterisk finns tillgängliga på samtliga Europeiska unionens officiella språk, utom iriska.

vilket beslut är en rent bekräftande rättsakt, kan tjänstemannen inte fortsätta det administrativa förfarandet genom att en ny frist för att inkomma med klagomål börjar löpa.

### 3. *Nya väsentliga omständigheter*

I beslut av den 11 juni 2009 i mål F-81/08, *Ketselidou mot kommissionen*, erinrade personaldomstolen om att det förhållandet att det i en dom av en av gemenskapsdomstolarna konstateras att ett förvaltningsbeslut med allmän räckvidd strider mot tjänsteföreskrifterna inte, i förhållande till tjänstemän som underlåtit att inom fristen använda sig av de rättsmedel som tjänsteföreskrifterna erbjuder, kan anses utgöra en ny omständighet som berättigar att inkomma med en begäran om omprövning av de individuella beslut som tillsättningsmyndigheten fattat avseende dem. Genom denna rättspraxis har personaldomstolen följt fast rättspraxis från domstolen och tribunalen.

## II. **Prövning i sak**

### Allmänna rättsprinciper

#### 1. *Bristande behörighet hos den som antagit rättsakten*

I dom av den 30 november 2009 i mål F-80/08\*, *Wenig mot kommissionen*, fastställdes att för att rättssäkerhetsprincipen ska anses iakttagen krävs, trots att detta inte uttryckligen föreskrivs i någon skriftlig bestämmelse, att beslut som gäller utövande av de befogenheter som tillsättningsmyndigheten ges i tjänsteföreskrifterna och de befogenheter som den myndighet som är behörig att sluta anställningsavtal ges i anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska gemenskaperna ska offentliggöras på lämpligt sätt. Det ankommer på administrationen att fastställa sättet och formerna för offentliggörandet. Om offentliggörande inte sker på lämpligt sätt kan beslutet inte göras gällande mot den tjänsteman som ett individuellt beslut som antagits med stöd härav riktar sig till. Talan kan följaktligen vinna bifall på en grund som avser att den som antagit det omtvistade individuella beslutet saknade behörighet, och nämnda beslut ska därför ogiltigförklaras.

#### 2. *Åberopande av direktiv*

I dom av den 30 april 2009 i mål F-65/07\*, *Aayhan m.fl. mot parlamentet*, och av den 4 juni 2009 i de förenade målen F-134/07 och F-8/08, *Adjemian m.fl. mot kommissionen*, där den senare domen överklagats till tribunalen, klagjorde personaldomstolen att direktiven riktar sig till medlemsstaterna och inte till gemenskapens institutioner. De kan följaktligen inte anses innebära några skyldigheter för institutionerna när det gäller förhållandet till deras personal. Det nu sagda innebär emellertid inte att ett direktiv överhuvudtaget inte kan åberopas i förhållanden mellan institutionerna och deras tjänstemän eller anställda. Bestämmelserna i ett direktiv kan indirekt vara bindande för en institution om de ger uttryck för en allmän gemenskapsrättslig princip som institutionen är tvungen att tillämpa. Personaldomstolen slog härvid fast att även om anställningstryggheten är utformad som en betydande del av skyddet för arbetstagare utgör den emellertid inte en allmän rättslig princip mot bakgrund av vilken lagenligheten av institutionernas rättsakter kan bedömas. Ett direktiv kan även binda en institution när denna inom ramen för sin organisatoriska självständighet och inom tjänsteföreskrifternas gränser avsett att fullgöra en särskild förpliktelse som följer av ett direktiv eller när en intern tillämpningsrättsakt med allmän giltighet uttryckligen hänvisar till åtgärder som har beslutats av gemenskapslagstiftaren med tillämpning av fördragen (se artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna, vari det föreskrivs att tjänstemän "skall ha arbetsvillkor som uppfyller lämpliga hälso- och säkerhetsnormer som åtminstone

uppfyller de minimikrav som gäller enligt bestämmelser som har antagits på dessa områden enligt fördragen"). Slutligen åligger det institutionerna enligt artikel 10 andra stycket EG att i egenskap av arbetsgivare i möjligaste mån ta hänsyn till lagstiftningsåtgärder på gemenskapsnivå för att säkerställa en enhetlig tolkning av gemenskapsrätten.

### 3. Gränser för administrationens utrymme för skönsmässig bedömning

Mån om att inte ersätta administrationens bedömning med sin egen, i synnerhet på områden där administrationen enligt gällande bestämmelser har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning, har personaldomstolen emellertid haft tillfälle att kritisera beslut som innehållit en uppenbart felaktig bedömning. Av denna anledning ogiltigförklarade personaldomstolen ett beslut om uppsägning (dom av den 7 juli 2009 i mål F-54/08, *Bernard mot Europol*) och ett beslut att inte befordra en person (dom av den 17 februari 2009 i mål F-51/08, *Stols mot rådet*, vilken dom överklagats till tribunalen). Personaldomstolen har även erinrat om att när administrationen beslutar att reglera användningen av sitt utrymme för skönsmässig bedömning med hjälp av interna bestämmelser så är dessa bestämmelser bindande och ger domstolen behörighet att göra en strängare kontroll (se, vad gäller de "bedömningskriterier" som en institutions betygssättare ska iaktta, dom av den 17 februari 2009 i mål F-38/08, *Liotti mot kommissionen*, vilken dom har överklagats till tribunalen). Administrationen måste under alla omständigheter iaktta de allmänna rättsprinciperna (se, för en bedömning som ansågs strida mot likabehandlingsprincipen, dom av den 11 februari 2009 i mål F-7/08, *Schönberger mot parlamentet*).

### 4. Tolkning av gemenskapsrätten

I dom av den 29 september 2009 i de förenade målen F-69/07 och F-60/08\*, *O mot kommissionen*, fick personaldomstolen tillfälle att pröva lagenligheten av ett kommissionsbeslut i den del det föreskrivs ett medicinskt förbehåll avseende sökanden i enlighet med artikel 100 första stycket i anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska gemenskaperna.<sup>4</sup> Personaldomstolen erinrade först om att det vid tolkningen av en gemenskapsrättslig bestämmelse inte bara är bestämmelsens lydelse som ska beaktas, utan också sammanhanget och de mål som eftersträvas med de föreskrifter som den ingår i samt bestämmelserna i gemenskapsrätten som helhet. Därefter tolkade den artikel 100 i anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska gemenskaperna mot bakgrund av kraven avseende fri rörlighet för arbetstagare som föreskrivs i artikel 39 EG. Personaldomstolen övergick sedan till att pröva svarandens argument att domstolen, med hänvisning bland annat till artikel 39 EG, vilken sökanden inte hade åberopat i sina skriftliga inlagor, ex officio har prövat huruvida ett förvaltningsbeslut som antagits av den myndighet som är behörig att sluta anställningsavtal är lagenligt mot bakgrund av grunder avseende åsidosättande av en bestämmelse i fördraget. Personaldomstolen slog härvid fast att när den preciserar den rättsliga ramen för tolkningen av en bestämmelse i sekundärrätten, uttalar den sig inte om lagenligheten av denna bestämmelse mot bakgrund av regler av högre rang, inklusive reglerna i fördraget, utan försöker i stället göra en tolkning av bestämmelsen i tvisten som i största möjliga mån är förenlig med primärrätten och konsekvent med den rättsliga ram i vilken bestämmelsen ingår.

<sup>4</sup> I denna artikel föreskrivs att om det vid den läkarundersökning som den blivande kontraktsanställda genomgår före anställningen visar sig att han lider av sjukdom eller handikapp, kan den myndighet som är behörig att sluta anställningsavtal besluta att, när det gäller följderna av sjukdomen eller handikappet, bevilja honom garanterade förmåner vid invaliditet eller dödsfall först efter en period på fem år från den dag då han anställdes vid institutionen.

### 5. *Principen att avtal ska fullgöras i god tro*

I dom av den 2 juli 2009 i mål F-19/08, *Bennett m.fl. mot harmoniseringsbyrån*, slogs det fast att ett anställningsförhållande mellan en institution och dess övriga anställda regleras av anställningsvillkoren för övriga anställda jämte tjänsteföreskrifterna, även om anställningsförhållandet följer av ett avtal och således omfattas av offentlig rätt. Det förhållandet att övriga anställda omfattas av förvaltningsrättsliga gemenskapsbestämmelser utesluter inte att institutionen, vid fullgörande av vissa klausuler i den anställdes avtal som kompletterar dessa bestämmelser, ska iakttä principen att avtal ska fullgöras i god tro. Denna princip är nämligen gemensam för de flesta av medlemsstaternas rättssystem. Personaldomstolen fann i det förevarande fallet att svaranden hade åsidosatt denna princip och förpliktade den att ersätta den ideella skada som sökandena hade förorsakats och som följde av en känsla hos denne av att ha vilseletts rörande de verkliga karriärutsikterna.

### 6. *Verkställighet av en dom om ogiltigförklaring*

I dom av den 5 maj 2009 i mål F-27/08, *Simões Dos Santos mot harmoniseringsbyrån* (vilken dom överklagats till tribunalen), slog personaldomstolen fast att verkställighet av ett domstolsavgörande varigenom en rättsakt ogiltigförklarats på grund av att den saknade rättslig grund inte systematiskt motiverar att administrationen antar en rättsakt med retroaktiv verkan för att täcka den initiala rättsstridigheten. En sådan retroaktivitet överensstämmer endast i undantagsfall med rättssäkerhetsprincipen, när det eftersträvade målet kräver detta och när de berörda personernas berättigade förväntningar vederbörligen respekteras.

Personaldomstolen konstaterade inledningsvis i detta mål att verkställighet av domar om ogiltigförklaring ger upphov till särskilda svårigheter, då inga alternativa verkställighetsåtgärder i förhållande till dem som svaranden vidtagit och som ansetts strida mot rättskraftsprincipen och principen om förbud mot retroaktiva rättsakter vid första påseende verkade kunna vidtas utan svårighet. Personaldomstolen fann därefter att beviljande av ersättning ex officio var den ersättningsform som var mest lämplig och som bäst motsvarade sökandens intressen och de krav som tjänsten ställer. Denna ersättningsform gjorde det dessutom möjligt att säkerställa en ändamålsenlig verkan för domar om ogiltigförklaring.

### *Tjänstemäns rättigheter och skyldigheter*

I dom av den 7 juli 2009 i mål F-39/08\*, *Lebedef mot kommissionen* (vilken dom har överklagats till tribunalen), erinrade personaldomstolen inledningsvis om att personalrepresentationen är av avgörande betydelse för institutionernas funktionssätt och således för att de ska kunna utföra sitt uppdrag. Den påpekade emellertid att ett system som specifikt innefattar en möjlighet för vissa personalrepresentanter att beviljas betald ledighet, när det gäller tjänstemän eller tillfälligt anställda som inte har beviljats sådan betald ledighet, innebär att deras deltagande i personalrepresentationen är tillfällig och, utifrån en beräkning halvårsvis eller kvartalsvis, omfattar en relativt begränsad andel av arbetstiden. Målet vid personaldomstolen gällde i det aktuella fallet en personalrepresentant som beviljats betald ledighet med 50 procent men som inte ägnat någon del av sin arbetstid åt den tjänst där han placerats. Sökanden bestred tillsättningsmyndighetens beslut att göra avdrag från hans årliga semester. Personaldomstolen ogillade hans talan och påpekade att han varken hade sökt tillstånd eller ens informerat administrationen i förväg om frånvaron.

## Tjänstemännens karriär

### 1. Uttagningsprov

I domen i det ovannämnda målet *Bennett m.fl. mot harmoniseringsbyrån* erinrades det först om att det följer av rättspraxis att tjänstens intresse kan motivera att det krävs av en sökande i ett uttagningsprov att han har särskilda kunskaper i vissa av unionens språk. Därefter slog personaldomstolen fast att ett system med fullständig språklig pluralism skulle ge upphov till stora administrativa svårigheter inom ramen för institutionernas interna funktion och bli tungt ekonomiskt sett. Därför kan hänsyn till att Europeiska unionens institutioner och organ ska fungera väl, i synnerhet när det berörda organet har begränsade resurser, objektivt sett motivera att intern kommunikation sker på ett begränsat antal språk och följaktligen ett begränsat antal provspråk i ett uttagningsprov.

I dom av den 17 november 2009 i mål F-99/08\*, *Di Prospero mot kommissionen*, skulle personaldomstolen ta ställning till en invändning om rättegångshinder avseende artikel 27 första stycket i tjänsteföreskrifterna, vari föreskrivs att "[r]ekryteringen ska vara inriktad på att de tjänstemän som tjänstgör vid institutionen har högsta kompetens, prestationsförmåga och oberoende ställning samt är rekryterade över största möjliga geografiska område ...", och avseende en klausul i ett meddelande om allmänt uttagningsprov, där det angavs att proven i flera allmänna uttagningsprov kunde organiseras samtidigt varför de sökande endast kunde anmäla sig till ett av proven. Personaldomstolen fann att klausulen var oförenlig med nämnda bestämmelse i tjänsteföreskrifterna och ogiltigförklarade följaktligen det beslut varigenom Europeiska rekryteringsbyrån (EPSO) avlog sökandens ansökan till ett av de två allmänna uttagningsprov som hon anmält sig till.

### 2. Tillsättningsförfarande

Personaldomstolen har haft tillfälle att pröva en grupp mål där talan väckts av sökande som bestred de beslut varigenom kommissionen hade avslagit deras ansökan till den lediga tjänsten som chef för kommissionens representation i Aten. Genom tre domar av den 2 april 2009 i målen F-128/07\*, *Menidiatis mot kommissionen*, F-143/07, *Yannoussis mot kommissionen* och F-129/07, *Kremlis mot kommissionen*, biföll personaldomstolen talan på sökandenas grund att användningen av förfarandet med uppehållande av annan tjänst enligt artikel 37 första stycket a andra strecksatsen i tjänsteföreskrifterna var rättsstridigt och ogiltigförklarade de omtvistade besluten. Personaldomstolen fann nämligen att den "politiska och känsliga karaktär" som kännetecknar de arbetsuppgifter som utförs av cheferna för kommissionens representationer inte i sig är tillräcklig för att motivera användning av den administrativa ställningen uppehållande av annan tjänst hos en kommissionsledamot. En sådan tolkning av artikel 37 första stycket a andra strecksatsen i tjänsteföreskrifterna skulle innebära att det var tillåtet att låta alla tjänstemän som har "politiska och känsliga" arbetsuppgifter inom institutionen, vilka normalt sett utförs av högre tjänstemän, uppehålla annan tjänst hos nämnda ledamöter, vilket således skulle strida mot själva uppbyggnaden av den europeiska offentliga förvaltningen, såsom den har fastställts i artikel 35 i tjänsteföreskrifterna, genom att särskilt undergräva tydligheten i den hierarkiska ordningen.

I dom av den 6 maj 2009 i mål F-39/07\*, *Campos Valls mot rådet*, klargjordes det att de kvalifikationer som enligt meddelandet om ledig tjänst krävdes inte kan tolkas oberoende av beskrivningen av uppgifterna i nämnda meddelande då ett tillsättningsförfarande prövas.

## Tjänstemännens löneförmåner och sociala förmåner

I mål F-115/07, *Balieu-Steinmetz och Noworyta mot parlamentet*, som utmynnade i domen av den 28 april 2009, hade sökandena, som tjänstgjorde som växeltelefonister, väckt talan mot parlamentets beslut att inte bevilja dem en schablonersättning för övertidsarbete. De åberopade en grund avseende åsidosättande av likabehandlingsprincipen och gjorde gällande att de kolleger som hade rekryterats före den 1 maj 2004 fortsatte att uppbära en sådan ersättning. Som svar åberopade parlamentet dels rättspraxis enligt vilken ingen kan åberopa en rättsstridig åtgärd som gynnat någon annan, till förmån för sig själv, dels att utbetalningen av en schablonersättning till sökandenas kolleger var rättsstridig. Sedan personaldomstolen erinrat om att ingen förvisso kan åberopa en rättsstridig åtgärd som gynnat någon annan konstaterade den emellertid att parlamentet i förevarande fall inte hade styrkt att den schablonersättning som sökandenas kolleger uppbär för övertidsarbete saknade rättslig grund och ogiltigförklarade därför de angripna besluten. Regleringen av arbetet vid parlamentets växel var för övrigt aktuell i dom av den 18 maj 2009 i mål F-66/08, *De Smedt m.fl. mot parlamentet*, som i huvudsak behandlade begreppet "skiftarbete" enligt artikel 56a i tjänsteföreskrifterna.

## Disciplinåtgärder

I domen i det ovannämnda målet *Wenig mot kommissionen* fastställdes att domstolarnas prövning av om ett beslut om avstängning var välgrundat endast kan vara mycket begränsad med hänsyn till åtgärdens tillfälliga karaktär. Domstolen ska således endast pröva huruvida påståendena att tjänstemannen begått ett allvarligt fel är tillräckligt sannolika och kontrollera att de inte uppenbart saknar allt stöd. Personaldomstolen fann att så var fallet i detta mål.

## Anställningsvillkor för övriga anställda i Europeiska gemenskaperna

### 1. Rekrytering av kontraktsanställda

I dom av den 29 september 2009 i de förenade målen F-20/08, F-34/08 och F-75/08\*, *Aparicio m.fl. mot kommissionen*, skulle personaldomstolen bland annat pröva en grund som gällde att ett test för logiskt och numeriskt tänkande som kontraktsanställda måste genomgå vid rekryteringen var rättsstridigt. Personaldomstolen fann att kommissionen och EPSO i förevarande fall, vid utövandet av sina respektive befogenheter, inte överskred gränserna för sitt stora utrymme för skönsmässig bedömning när de organiserade ett test för logiskt och numeriskt tänkande och gjorde dessa utslagsgivande samt krävde att även redan anställda skulle genomgå testet.

### 2. Kommissionens beslut av den 28 april 2004 om den maximala anställningstiden för icke fast anställd personal vid kommissionens tjänstegrenar

I dom av den 29 januari 2009 i mål F-98/07, *Petrilli mot kommissionen* (vilken dom överklagats till tribunalen), slogs det fast att en institution inte utan att åsidosätta artikel 88 första stycket i anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska gemenskaperna kan begränsa den längsta möjliga anställningstiden för kontraktsanställda enligt artikel 3b i anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska gemenskaperna på ett allmänt sätt och utan hänsyn till person, till exempel genom allmänna tillämpningsföreskrifter eller ett internt beslut med allmän räckvidd, såsom denna maximala anställningstid fastställts av lagstiftaren själv. Institutionerna saknar nämligen behörighet att medelst tillämpningsföreskrifter göra undantag från en uttrycklig regel i tjänsteföreskrifterna eller i nämnda anställningsvillkor, såvida inte institutionen uttryckligen getts tillstånd härtil. Personaldomstolen konstaterade i det förevarande fallet att det kommissionsbeslut varigenom den maximala tid som en sådan anställd fick tillhandahålla

tjänster fastställdes till sex år, på ett rättsstridigt sätt begränsade tillämpningsområdet för artikel 88 första stycket i anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska gemenskaperna. Denna bestämmelse ger nämligen den myndighet som är behörig att sluta anställningsavtal rätt att sluta och förlänga anställningsavtalen för kontraktsanställda för övriga uppgifter under maximalt tre år. Personaldomstolen utgick härvid från att en kontraktsanställd för övriga uppgifter inte först kan ha varit anställd på någon annan grund under en period som, genom det omtvistade beslutet, minskar den tid som det normalt sett är tillåtet att anställa vederbörande till mindre än tre år.

### 3. Kontraktsanställda för övriga uppgifter

I domen i det ovannämnda målet *Adjemian m.fl. mot kommissionen* slog personaldomstolen fast att anställning av kontraktsanställda för övriga uppgifter ska svara mot tillfälliga och periodiska behov. Det är ofrånkomligt att sådana behov regelbundet uppstår inom en stor administration med många anställda på grund av tjänstemäns frånvaro, hög arbetsbelastning som föränleds av omständigheter inom varje generaldirektorat eller generaldirektoratens behov av att tillfälligt anlita personer som har särskilda kvalifikationer eller kunskaper. Sådana omständigheter utgör objektiva skäl som motiverar att extraanställdas anställningsavtal tidsbegränsas och förnyas när behov uppstår.

### 4. Extraanställda vid parlamentets sessioner

I domen i det ovannämnda målet *Aayhan m.fl. mot parlamentet* tolkade personaldomstolen artikel 78 i anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska gemenskaperna mot bakgrund av det ramavtal om visstidsarbete som ingicks den 18 mars 1999 och som återfinns som bilaga till rådets direktiv 1999/70 om ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat av EFS, UNICE och CEEP. Den kom fram till att parlamentets tillfälliga och stora behov av extra arbetskraft under den tid då sessionerna varar utgör objektiva grunder i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet och motiverar att på varandra följande avtal om tidsbegränsad anställning används, vilka förnyas vid varje parlamentssession i enlighet med vad som föreskrivs i artikel 78 i anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska gemenskaperna till och med den 1 januari 2007. Även om sådana behov kunde förutses så var inte den höga arbetsbelastningen varaktig eller konstant.

## III. Rättegångskostnader och domstolskostnader

### 1. Fastställande av rättegångskostnader

I beslut av den 10 november 2009 i mål F-14/08 DEP, *X mot parlamentet*, biföll personaldomstolen sökandens yrkande att svaranden skulle förpliktas att utge dröjsmålsränta på de rättegångskostnader som skulle ersättas, från och med dagen för fastställande av rättegångskostnaderna. Den tillämpliga räntesatsen skulle härvid beräknas på grundval av de räntesatser som Europeiska centralbanken tillämpar på sina huvudsakliga refinansieringstransaktioner under den aktuella perioden, jämte två punkter, under förutsättning att den inte var högre än den räntesats som sökanden yrkat.

### 2. Domstolskostnader

I beslut av den 7 oktober 2009 i mål F-3/08, *Marcuccio mot kommissionen*, tillämpade personaldomstolen för första gången artikel 94 i sina rättegångsregler. Om personaldomstolen har förorsakats onödig kostnad, särskilt i uppenbara fall av rättegångsmissbruk, kan den enligt denna

bestämmelse förplikta den part som förorsakat kostnaden att ersätta hela eller delar av denna, dock högst till ett belopp av 2 000 euro.

Det kan noteras att personaldomstolen i mål F-86/08, *Voslamber mot kommissionen*, skulle pröva ett yrkande från svaranden att förplikta sökanden att ersätta en del av domstolskostnaderna enligt artikel 94 i rättegångsreglerna. Personaldomstolen fann att yrkandet inte kunde upptas till prövning och preciserade att personaldomstolen är ensam behörig att förordna enligt denna bestämmelse.

#### **IV. Interimistiska förfaranden**

Det finns anledning att erinra om det enda interimistiska beslut som personaldomstolens ordförande meddelade under år 2009 (beslut av den 18 december 2009 i mål F-92/09 R, *U mot parlamentet*). Domaren med behörighet att besluta om interimistiska åtgärder förordnade då för första gången om uppskov med verkställigheten av ett beslut fattat av en institution. I det aktuella fallet hade sökanden sagts upp enligt det förfarande som föreskrivs i artikel 51 i tjänsteföreskrifterna om bristande arbetsinsats och yrkade uppskov med verkställigheten av uppsägningsbeslutet. Vad gäller villkoret att situationen ska ställa krav på skyndsamhet så fann personaldomstolens ordförande att sökanden inte förfogade över det belopp som krävdes för att denna skulle kunna täcka nödvändiga kostnader för sina grundläggande behov tills målet prövades i sak. Sökanden hade nämligen fått sin ansökan om arbetslöshetsersättning avslagen av de nationella myndigheterna i sitt bosättningsland. Vidare var det föga troligt att sökanden snabbt skulle hitta ett nytt arbete med tanke på de personlighetsstörningar hon syntes lida av. Vad sedan gäller villkoret att åtgärderna omedelbart ska framstå som befogade (*fumus boni juris*), konstaterade personaldomstolens ordförande att svarandeinstitutionen inte vid första påseende verkade ha iakttagit den omsorg som dess omsorgsplikt om sökanden kräver för att skingra de tvivel som förelåg om ett eventuellt samband mellan sökandens yrkesmässiga svårigheter och hennes psykiska hälsotillstånd. Vad slutligen beträffar avvägningen mellan för målet aktuella intressen fann personaldomstolens ordförande att även om sökandens återinträde i tjänst skulle störa arbetet vid parlamentet så åligger det denna institution att undersöka möjligheten att tillämpa förfarandet att ålägga sökanden att ta ledigt på grund av sjukdom med stöd av artikel 59.5 i tjänsteföreskrifterna.