

A – Personaldomstolens verksamhet år 2010

Av ordföranden Paul Mahoney

1. Personaldomstolens verksamhetsstatistik visar att antalet mål som anhängiggjordes år 2010 (139) ökat något jämfört med antalet anhängiggjorda mål år 2009 (113) och år 2008 (111).

Under året avgjorda mål (129) är däremot färre¹ än året innan (155).

Antalet pågående mål² är något fler än förra året (185 mål den 31 december 2010 mot 175 mål den 31 december 2009). Den genomsnittliga handläggningstiden har även den ökat (18,1 månader år 2010 mot 15,1 månader år 2009³)⁴.

24 avgöranden från personaldomstolen har överklagats till Europeiska unionens tribunal. Av dessa avgöranden upphävdes tio helt eller delvis av Europeiska unionens tribunal medan sex återförvisades till personaldomstolen.

Tolv mål har avgjorts genom förlikning, vilket är den högsta siffran sedan personaldomstolen inrättades.⁵ Årets verksamhetsstatistik verkar således vittna om en större öppenhet för denna typ av tvistelösningsmetod.

2. När det gäller processuella verktyg kan det noteras att personaldomstolen under året för första gången använt sig av möjligheten enligt tjänsteföreskrifterna⁶ att avgöra mål med ensamdomare⁷.

¹ Den större andelen mål som under året avgjorts genom dom i förhållande till antalet mål som avgjorts genom det lättare förfarandet med beslut har tveklöst bidragit till att antalet avgjorda mål har minskat. Det måste vidare beaktas att personaldomstolen inte var fulltalig på grund av att en av dess sju ledamöter varit långtidsfrånvarande.

² I nuläget pågår fortfarande 15 mål som anhängiggjorts av 327 tjänstemän och andra anställda mot sina respektive institutioner. Målen gäller ogiltigförklaring av deras justerade lönebesked för perioden från den 1 juli till den 31 december 2009 samt av deras lönebesked från den 1 januari 2010, i den mån det i dessa lönebesked tillämpas en lönehöjning med 1,85 %, i stället för de 3,7 % som skulle ha följt vid tillämpning av artikel 65 i Tjänsteföreskrifter för tjänstemän i Europeiska unionen (nedan kallade tjänsteföreskrifterna) och bilaga XI häri. Målen hänger nära samman med dom av den 24 november 2010 i mål C-40/10, *kommissionen mot rådet*, vari domstolen ogiltigförklarade rådets förordning (EU, Euratom) nr 1296/2009 av den 23 december 2009 om anpassning med verkan från och med den 1 juli 2009 av lönerna och pensionerna för tjänstemän och övriga anställda i Europeiska unionen och av de på dessa löner och pensioner tillämpliga korrigeringskoefficienterna.

³ Hänsyn har härvid inte tagits till eventuell vilandeförklaring.

⁴ En sådan ökning av handläggningstiden ska ses i förhållande till det större antal mål som avgjorts genom dom jämfört med genom beslut.

⁵ Det kan härvid noteras att för första gången nådde parter en förlikning inom ramen för ett interimistiskt förfarande, som hängde samman med frågan huruvida den yrkade interimistiska åtgärden skulle tillämpas (mål F-50/10 R, *De Roos- Le Large mot kommissionen*).

⁶ Artikel 14 i tjänsteföreskrifterna.

⁷ Möjligheten användes i det mål som avgjordes genom dom av den 14 december 2010 i mål F-1/10, *Marcuccio mot kommissionen*.

3. Eftersom det år 2010 var fem år sedan personaldomstolen inrättades anordnades ett symposium⁸, som sammanförde domare, lärare och advokater specialiserade på regler för offentlig anställning inom europeiska och internationella organisationer. Vid symposiet samlades även tjänstemän från de europeiska institutionerna och företrädare för yrkessammanslutningar och fackförbund. Debatterna vid symposiet kommer säkerligen att ge näring åt personaldomstolens reflektioner, i synnerhet i samband med den översyn av rättegångsreglerna som personaldomstolen planerar att göra utifrån den erfarenhet som personaldomstolen förvärvat sedan den inrättades. I samband med högtidlighållandet av femårsjubileet hölls även "öppet hus" för institutionens personal.

4. 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 och sakfrågor. Då några avgörande nyheter inte skett i fråga om interimistiska förfaranden,⁹ rättegångskostnader och domstolskostnader samt på rättshjälpsområdet, har den traditionella rubriken för detta ämne utgått.

I. Processuella frågor

Villkor för upptagande till sakprövning

1. Administrativt förfarande: regeln om överensstämmelse mellan klagomål och ansökan

I dom av den 1 juli 2010 i mål F-45/07*, *Mandt mot parlamentet*,¹⁰ mjukade personaldomstolen upp regeln om att överensstämmelse ska föreligga mellan klagomålet i det administrativa förfarandet och ansökan och slog fast att regeln om samstämmighet åsidosätts endast om talan vid domstol innebär en ändring av föremålet eller saken i klagomålet. Begreppet saken i målet ska härvid ges en vid tolkning. Vad gäller yrkandet om ogiltigförklaring ska med begreppet "saken i målet" förstås sökandens bestridande av den angripna rättsaktens materiella lagenlighet, alternativt bestridandet av den angripna rättsaktens formella lagenlighet. Följaktligen, och med förbehåll för invändningar om rättsstridighet (som i sig är synnerligen juridiskt betingad och inte särskilt lätt att uppfatta för icke-jurister) samt grunder som utgör tvingande rätt, är det fråga om en ändring av saken i målet, med följderna att talan inte kan tas upp till sakprövning på grund av att regeln om överensstämmelse inte har följts, om sökanden i sitt klagomål enbart har kritiserat den formella giltigheten av den rättsakt som går honom emot och därefter i sin ansökan åberopar materiella grunder, eller i det motsatta fallet då sökanden, efter att i sitt klagomål endast ha bestritt lagenligheten i sak av den rättsakt som går honom emot, inget en ansökan som innehåller grunder rörande rättsaktens formella giltighet.

⁸ Handlingarna från symposiet kommer att publiceras under år 2011 i *Revue universelle des droits de l'homme* (RUDH), Éditions N.P. Engel. De tal som framfördes under dagen finns redan nu tillgängliga på webbplatsen Curia.

⁹ Under året har personaldomstolens ordförande antagit fyra beslut om interimistiska åtgärder (beslut av den 23 februari 2010 i mål F-99/09 R, *Papathanasiou mot harmoniseringsbyrån*, beslut av den 14 juli 2010 i mål F-41/10 R, *Bermejo Garde mot CESE*, beslut av den 10 september 2010 i mål F-62/10 R, *Esders mot kommissionen* och beslut av den 15 december 2010 i de förenade målen F-95/10 R och F-105/10 R, *Bömcke mot EIB*). I samtliga fyra mål avslogs begäran om interimistiska åtgärder.

¹⁰ De avgöranden från personaldomstolen som är markerade med en asterisk finns tillgängliga på samtliga officiella språk, utom iriska.

Det ska vidare påpekas att personaldomstolen i dom av den 23 november 2010 i mål F-50/08*, *Bartha mot kommissionen*, för första gången biföll en talan på en grund som förklarats kunna upptas till prövning med stöd av domen i det ovannämnda målet *Mandt mot parlamentet*.

2. Begreppet rättsakt som går någon emot

Till följd av förstainstansrättens dom av den 15 oktober 2008 i mål T-345/05, *Mote mot parlamentet*, som gällde upphävande av immuniteten mot rättsliga förfaranden för en ledamot av Europaparlamentet, slog personaldomstolen, i dom av den 13 januari 2010 i de förenade målen F-124/05 och F-96/06*, *A och G mot kommissionen*, fast att beslutet att häva en tjänstemans immunitet mot rättsliga förfaranden utgör en rättsakt som går vederbörande emot. I förevarande fall kunde sökanden emellertid inte längre åberopa att beslutet att häva hans immunitet mot rättsliga förfaranden var rättsstridigt inom ramen för den skadeståndstalan han väckt, då han inte hade angripit nämnda beslut inom de tidsfrister som föreskrivs i artiklarna 90 och 91 i tjänsteföreskrifterna.

I dom av den 23 november 2010 i mål F-8/10*, *Gheysens mot rådet*, fastställde personaldomstolen att ett beslut att inte förlänga ett avtal om visstidsanställning utgör en rättsakt som går någon emot och ska motiveras, i enlighet med artikel 25 i tjänsteföreskrifterna, om det kan särskiljas från det aktuella avtalet. Så är fallet i synnerhet om beslutet grundas på nya omständigheter eller om det utgör ett ställningstagande från administrationens sida till följd av en begäran från den berörda personen avseende en möjlighet, enligt avtalet, att förlänga detsamma.

3. Berättigat intresse av att få saken prövad

I dom av den 5 maj 2010 i mål F-53/08*, *Bouillez m.fl. mot rådet*, fastställde personaldomstolen att de tjänstemän som kan komma i fråga för befordran till en viss lönegrad i princip har ett personligt intresse av att angripa inte bara beslutet att inte befordra dem utan även besluten att befordra andra tjänstemän till denna lönegrad.

4. Frister

I dom av den 30 september 2010 i mål F-29/09*, *Lebedef och Jones mot kommissionen*, prövades en tvist avseende lagenligheten av den bestämmelse som föreskrivs i artikel 3.5 första stycket i bilaga XI till tjänsteföreskrifterna. Enligt denna bestämmelse ska ingen korrigeringskoefficient tillämpas för Belgien (som är referensland för beräkningen av levnadskostnader) men inte heller för Luxemburg. Personaldomstolen erinrade inledningsvis om den rättspraxis enligt vilken en tjänsteman, som inom fristen för att inkomma med klagomål respektive att väcka talan underlåtit att angripa det lönebesked där en rättsakt med allmän räckvidd om fastställande av ekonomiska rättigheter för första gången tillämpas, inte med giltig verkan kan angripa senare lönebesked, sedan ovannämnda frister löpt ut, med åberopande av att nämnda lönebesked är behäftade med samma rättsstridighet som det första lönebeskedet. Personaldomstolen konstaterade emellertid att sökandena huvudsakligen kritiserade att kommissionen fortsatt att tillämpa artikel 3.5 första stycket i bilaga XI till tjänsteföreskrifterna utan att ha gjort någon analys av om det eventuellt förelåg någon snedvridning av köpkraften mellan Bryssel och Luxemburg. Detta trots att de gjort gällande nya ekonomiska omständigheter som, mot bakgrund av i synnerhet principen om likabehandling, inte längre motiverar att bestämmelsen tillämpas. Personaldomstolen erinrade vidare om de processuella svårigheter som en enskild stöter på om han eller hon vill väcka passivitetstalan mot en institution, enligt artikel 265 FEUF, i syfte att få en bestämmelse i en av unionslagstiftaren antagen förordning upphävd. Under dessa omständigheter fann personaldomstolen att det skulle bli i stort sett omöjligt att väcka talan i syfte att säkerställa

efterlevnaden av en i unionsrätten erkänd allmän princip om likabehandling, vilket skulle få en oproportionerlig inverkan på rätten till en effektiv domstolsprövning, om möjligheten togs bort för en tjänsteman att med stöd av nämnda rättspraxis – genom att åberopa en invändning om att en bestämmelse i tjänsteföreskrifterna är rättsstridig – angripa sitt lönebesked på grund av att de faktiska omständigheterna har ändrats, till exempel de ekonomiska villkoren, när denna bestämmelse, enligt tjänstemannen, förvisso var giltig när den antogs men, till följd av de ändrade omständigheterna, blivit rättsstridig.

I beslut av 16 december 2010 i mål F-25/10, *AG mot parlamentet*, slog personaldomstolen fast vad gäller delgivning av ett beslut genom rekommenderad försändelse att om mottagaren av denna försändelse inte är närvarande i sin bostad vid brevbärandens besök, och sedan underlåter att vidta någon åtgärd och inte löser ut försändelsen inom den frist postverket normalt sett behåller försändelsen, ska mottagaren anses delgiven beslutet i vederbörlig ordning när denna frist löper ut. Om det skulle godtas att ett sådant agerande från mottagarens sida utgör hinder för att betrakta ett beslut som vederbörligen delgivits genom rekommenderad försändelse, skulle de garantier som denna typ av delgivning ger starkt försvagas, trots att metoden utgör ett synnerligen säkert och objektivt sätt att delge administrativa rättsakter på. Vidare skulle mottagaren ha ett visst utrymme att fastställa utgångspunkten för att beräkna fristen för att väcka talan, trots att denna frist inte kan bestämmas av parterna utan ska uppfylla krav på rättssäkerhet och god rättskipning. Presumtionen att mottagaren fått del av beslutet när den normala fristen inom vilken postverket behåller en rekommenderad försändelse löper ut är inte absolut. För att presumtionen ska vara giltig krävs det att administrationen visar att delgivning skett med rekommenderad försändelse på korrekt sätt, i synnerhet genom att uppvisa ett bevis på att brevbäranden besökt den av mottagaren senast uppgivna adressen. Presumtionen kan dessutom motbevisas. Mottagaren kan bland annat försöka att styrka att han, till exempel på grund av sjukdom eller av omständigheter utanför hans kontroll (*force majeure*), varit förhindrad att på lämpligt sätt ta del av meddelandet om brevbärandens besök.

Konfidentiella handlingar

I det mål som avgjordes genom dom av den 15 april 2010 i mål F-2/07, *Matos Martins mot kommissionen*, konstaterade personaldomstolen att vissa handlingar som sökanden begärt att få del av som en åtgärd för processledning var konfidentiella i förhållande till honom. Personaldomstolen beslutade därefter att, med undantag för sökanden själv endast ge sökandens advokat tillgång till handlingen samt att advokaten endast fick ta del av handlingarna i kansliets lokaler, med förbud att ta några kopior av dem.

I två beslut av den 17 mars 2010 respektive den 20 maj 2010 i mål (F-50/09)¹¹, *Missir Mamachi di Lusignano mot kommissionen*, förpliktade personaldomstolen svaranden att inkomma med vissa handlingar klassificerade med beteckningen "endast EU". Personaldomstolen preciserade härvid vilka säkerhetsåtgärder tillgången till handlingarna skulle omfattas av och betonade att varken sökanden eller hans advokat hade rätt att ta del av dem. Vidare preciserade personaldomstolen att det, för det fall de aktuella handlingarna skulle vara avgörande för utgången i målet, fanns anledning att fundera över villkoren för att i förevarande mål tillämpa principen om ett kontradiktoriskt förfarande och bestämmelserna i artikel 44.1 i rättegångsreglerna, eftersom nämnda princip och bestämmelser kan innebära att sökanden, åtminstone delvis, har tillgång till handlingarna.¹²

¹¹ Slutligt beslut har ännu inte meddelats i detta mål.

¹² Det ovannämnda beslutet av den 17 mars 2010.

Prövning ex officio av en grund

I elva domar meddelade den 29 juni 2010¹³, erinrade personaldomstolen om att iakttagande av rätten till försvar utgör en väsentlig formföreskrift och att åsidosättande av denna kan prövas ex officio. Personaldomstolen ogiltigförklarade därefter Europeiska polisbyråns (Europol) beslut att inte bevilja sökandena avtal om tillsvidareanställning på grund av åsidosättande av ovannämnda princip.

II. Prövning i sak

Allmänna rättsprinciper

1. Institutionernas utomobligatoriska skadeståndsansvar

I dom av den 11 maj 2010 i mål F-30/08*, *Nanopoulos mot kommissionen* (vilken har överklagats till Europeiska unionens tribunal), erinrade personaldomstolen om att när institutionernas utomobligatoriska skadeståndsansvar är i fråga på grundval av artikel 236 EG (nu artikel 270 FEUF i ändrad lydelse enligt Lissabonfördraget), kan sådant ansvar uppkomma bara på grund av att en rättsakt som går någon emot (eller ett agerande som inte utgör ett beslut) är rättsstridig, utan att det är nödvändigt att ta ställning till huruvida det är fråga om en tillräckligt klar överträdelse av en rättsregel som har till syfte att ge enskilda rättigheter. Personaldomstolen preciserade vidare att denna rättspraxis inte hindrar att domstolen bedömer omfattningen av administrationens utrymme för skönsmässig bedömning på det aktuella området. Tvärtom utgör detta kriterium en väsentlig parameter vid prövningen av det aktuella beslutets eller agerandets lagenlighet, eftersom domstolens lagenlighetsprövning och dess intensitet är avhängig det mer eller mindre stora utrymme för skönsmässig bedömning som administrationen förfogar över med hänsyn till gällande rätt och de krav på tjänstens goda funktion som åligger den.

I dom av den 9 mars 2010 i mål F-26/09, *N mot parlamentet*, erinrade personaldomstolen inledningsvis om att ogiltigförklaring av en rättsakt som en tjänsteman angripit i sig utgör en lämplig och i princip tillräcklig gottgörelse för all ideell skada som vederbörande kan ha lidit, och preciserade därefter i vilka fall unionsdomstolarna medgett vissa undantag från denna regel. Det klargjordes sålunda att ogiltigförklaring av en rättsstridig rättsakt från administrationen inte kan utgöra en fullständig gottgörelse av den lidna ideella skadan, för det första när rättsakten innehåller en uttryckligt negativ bedömning av sökandens förmåga som kan vara sårande för vederbörande, för det andra när det begångna felet är synnerligen allvarligt och för det tredje när ogiltigförklaring av en rättsakt skulle sakna all ändamålsenlig verkan.

2. Grundläggande rättigheter och allmänna rättsprinciper inom regelverket för personalmål

a) Den grundläggande rättigheten att få ha sitt hem fredat

I dom av den 9 juni i mål 2010 (F-56/09), *Marcuccio mot kommissionen*, erinrade personaldomstolen om att fysiska personers grundläggande rättighet att få ha sitt hem fredat är tvingande i unionens rättsordning, i egenskap av allmän princip som är gemensam för medlemsstaternas rättssystem.

¹³ Dom meddelad i följande mål: F-27/09, F-28/09, F-34/09, F-35/09, F-36/09, F-37/09, F-38/09, F-39/09, F-41/09, F-42/09, F-44/09.

Vidare föreskrivs det i artikel 8.1 i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (nedan kallad Europakonventionen) – vilken det hänvisas till i artikel 6.2 i EU-fördraget – att "[v]ar och en har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens". Det konstaterades i förevarande mål att administrationen, genom att bereda sig tillträde till sökandens tjänstebostad utan att iaktta några formkrav har åsidosatt sökandens rätt till respekt för sin egendom, till sitt hem och sitt privatliv, och att ett sådant fel i tjänsten medför skadeståndsansvar för svaranden.

b) Oskuldspresumtion

I dom av den 23 november 2010 i mål F-75/09, *Wenig mot kommissionen*, prövade personaldomstolen en grund varigenom sökanden gjorde gällande att kommissionen åsidosatt oskuldspresumtionen genom att avslå hans begäran om bistånd. Sökanden menade att detta underförstått innebar att kommissionen ansåg att han verkligen begått vissa handlingar som relaterats i en tidningsartikel. Personaldomstolen erinrade inledningsvis om att principen om oskuldspresumtion som fastställs i artikel 6.2 i Europakonventionen inte enbart är en processrättslig garanti på det straffrättsliga området utan att dess räckvidd är mer omfattande. Denna princip innebär att ingen företrädare för staten får uttala att en person är skyldig till ett brott innan hans skuld har fastställts av en domstol. Därefter slog personaldomstolen fast att eftersom kommissionen inte gjort något uttalande som lät anta att sökanden, enligt kommissionens förmenande, hade begått eller hade kunnat begå brott saknades det stöd för dennes påstående att kommissionen hade åsidosatt principen om oskuldspresumtion bara genom att avslå en begäran om bistånd.

c) Omsorgsplikt

I dom av den 28 oktober 2010 i mål F-92/09*, *U mot parlamentet*, preciserade personaldomstolen att omsorgsplikten innebär att administrationen, när man misstänker att det kan finnas bakomliggande medicinska orsaker till en tjänstemans svårigheter att utföra sina arbetsuppgifter, måste anstränga sig till det yttersta för att undanröja dessa misstankar innan man fattar ett beslut om att säga upp den berörda tjänstemannen. Administrationens skyldighet att visa omsorg blir dessutom desto större när det är fråga om en sådan speciell situation då det råder ovisshet kring en tjänstemans mentala hälsa och därmed också dennes förmåga att tillvarata sina intressen på lämpligt sätt.

3. Tillämpning av internationell privaträtt av en unionens institutioner

I domen i det ovannämnda målet *Mandt mot parlamentet*, preciserade personaldomstolen, vad gäller en institutions tillämpning av en bestämmelse som hänvisar till personers civilstånd, att administrationen inte var skyldig att fastställa tillämplig rätt och/eller behörig rättsordning med hjälp av ett resonemang som uteslutande bygger på internationell privaträtt, utan att denna kunde nöja sig med att som anknytningsfaktor fastställa att det förelåg ett mycket nära samband med tvisten.

I detta mål gjorde två personer, i egenskap av efterlevande make till samma avlidne tjänsteman, gällande att de hade rätt till efterlevandepension enligt artikel 79 i tjänsteföreskrifterna. Europaparlamentet beslutade i denna situation att de båda sökandena skulle dela pensionen. Sedan personaldomstolen avvisat talan som en av de sökande väckt (beslut av den 23 maj 2008 i mål F-79/07, *Braun-Neumann mot parlamentet*), ogillade personaldomstolen den talan som den andre sökanden väckt såvitt avsåg såväl grunden att den första sökanden skulle nekas ställning som överlevande (personaldomstolen hade i detta avseende slagit fast att denna person

betraktades som efterlevande i juridiskt hänseende och enligt rättsordningen i ett land med mycket nära band till såväl denna person som till tvisten i sin helhet), som avseende grunden att för det fall det fanns två efterlevande var och en hade rätt till fullständig efterlevandepension. Personaldomstolen ansåg att parlamentet inte hade gjort någon felaktig rättstillämpning när den, ställd inför en fråga som inte var rättsligt reglerad, valde den ovannämnda lösningen.

Tjänstemäns rättigheter och skyldigheter

1. Biståndsskyldighet

I domen i det ovannämnda målet *Wenig mot kommissionen*, fastställdes det att administrationen inte är skyldig att bistå en tjänsteman i ett brottmålsförfarande när tjänstemannen, mot bakgrund av precisa och relevanta omständigheter, är misstänkt för att allvarligt ha åsidosatt sina yrkesmässiga skyldigheter och på grund av detta riskerar disciplinåtgärder, även om åsidosättandet skulle ha skett till följd av utomstående rättsstridiga handlande.

2. En tjänstemans tillgång till handlingar som angår honom

I domen i det ovannämnda målet *A och G mot kommissionen* preciserade personaldomstolen sambandet mellan bestämmelserna i artikel 26 i tjänsteföreskrifterna, om tjänstemannens rätt att få tillgång till sin personalakt, bestämmelserna om en tjänstemans rätt att få tillgång till medicinska handlingar som angår vederbörande, såsom dem som föreskrivs i de gemensamma reglerna om olycksfallsförsäkring och arbetsjukdomsförsäkring för tjänstemän, och bestämmelserna i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1049/2001 av den 30 maj 2001 om allmänhetens tillgång till Europaparlamentets, rådets och kommissionens handlingar (EGT L 145, s. 43).

Tjänstemännens karriär

1. Uttagningsprov

I dom av den 15 juni 2010 i mål F-35/08*, *Pachtitis mot kommissionen* (vilken har överklagats till Europeiska unionens tribunal), ogiltigförklarade personaldomstolen Europeiska rekryteringsbyråns (Epsa) beslut att inte ta med sökanden i förteckningen över de sökande som hade fått högst poäng på tillträdesproven till ett allmänt uttagningsprov, på grund av att Epsa saknade behörighet att fatta ett sådant beslut. I avsaknad av en ändring av tjänsteföreskrifterna varigenom Epsa uttryckligen tilldelas de uppgifter som dessförinnan har tillkommit uttagningskommittén, saknar Epsa behörighet att utföra sådana uppgifter, i synnerhet de uppgifter som, vad beträffar rekrytering av tjänstemän, rör fastställandet av innehållet i proven och rättningen av dem, däribland prov i form av flervalsfrågor, även om dessa prov uppges vara prov för att sökandena ska få "tillträde" till de skriftliga och muntliga proven.

I domen i det ovannämnda målet *Bartha mot kommissionen*, lämnade personaldomstolen flera ytterligare preciseringar beträffande bestämmelsen i artikel 3 femte stycket i bilaga III till tjänsteföreskrifterna, enligt vilken en uttagningskommitté som består av fler än fyra ledamöter ska innehålla minst två ledamöter av varje kön. Personaldomstolen slog bland annat fast att regelns efterlevnad ska kontrolleras vid sammansättningen av uttagningskommittén, såsom denna framgår av den förteckning som de organiserande institutionerna publicerar. Endast ordinarie ledamöter ska härvid beaktas.

2. Befodringsförfaranden

I domen i det ovannämnda målet *Bouillez m.fl. mot rådet*, preciserade personaldomstolen att det framgår av bestämmelserna i artikel 45.1 i tjänsteföreskrifterna att det ansvar de befodringsbara tjänstemännen har utgör en av de tre relevanta omständigheter som administrationen ska beakta vid den jämförande bedömningen av de nämnda tjänstemännens kvalifikationer. Uttrycket "i förekommande fall" i artikel 45.1 fjärde meningen i tjänsteföreskrifterna betyder helt enkelt att även om anställda i samma lönegrad i princip antas ha befattningar med likvärdigt ansvar, så ska denna omständighet beaktas vid befodringsförfarandet då så inte är fallet i praktiken.

Personaldomstolen biföll i förevarande fall talan såvitt avsåg grunden om åsidosättande av artikel 45.1 i tjänsteföreskrifterna. Den erinrade härvid först om att unionsdomstolen dock har slagit fast att när den rättsakt som ska ogiltigförklaras gynnar tredje man, vilket är fallet med ett beslut att uppta någon i en förteckning över godkända sökande, ett beslut om befodrning eller ett beslut om tillsättning av en ledig tjänst, ankommer det på domstolen att först undersöka huruvida en ogiltigförklaring utgör en alltför långtgående sanktionsåtgärd för den rättsstridighet som har förekommit. Personaldomstolen påpekade därefter att i fråga om befodrning gör unionsdomstolen däremot en prövning från fall till fall. Först bedömer unionsdomstolen arten av den rättsstridighet som har förekommit och gör därefter en intresseavvägning. Vid denna intresseavvägning beaktar unionsdomstolen först de sökandes intresse av att på ett lagenligt sätt få sina rättigheter helt återupprättade. Sedan beaktar unionsdomstolen de rättsstridigt befodrade tjänstemännens intresse och slutligen undersöker unionsdomstolen tjänstens intresse.

I dom av den 15 december 2010 i mål F-14/09), *Almeida Campos m.fl. mot rådet*, fann personaldomstolen att tillsättningsmyndigheten inte lagligen kunde göra separata bedömningar av kvalifikationerna för tjänstemän i samma lönegrad beroende på om de, enligt de tidigare tjänsteföreskrifterna, omfattades av lönegrad A eller ingick i språktjänsten, lönegrad LA, eftersom lagstiftaren har beslutat att båda kategorierna enligt de nya tjänsteföreskrifterna omfattas av samma tjänstegrupp, nämligen handläggare.

Tjänstemännens arbetsvillkor

I dom av den 30 november 2010 i mål F-97/09, *Taillard mot parlamentet*, preciserades att eftersom sjukdomar kan utvecklas, saknas det stöd för påståendet att resultaten av ett oberoende utlåtande där man kom fram till att en tjänsteman är arbetsför skulle förbli giltiga när tjänstemannen inkommer med ett nytt läkarintyg. Vad gäller risken att förfarandet för läkarkontroller kringgås genom att den berörde lämnar in på varandra följande läkarintyg avseende samma sjukdom, ansåg personaldomstolen att den berörda institutionen får använda sig av lämpliga disciplinförfaranden om detta visar sig nödvändigt, i synnerhet om det finns tecken på missbruk från sökandens sida.

Tjänstemännens löneförmåner och sociala förmåner

1. Lön

I dom av den 14 oktober 2010 i mål F-86/09*, *W mot kommissionen*, prövade personaldomstolen ett yrkande om ogiltigförklaring av ett kommissionsbeslut att neka en anställd utbetalning av hushållstillägg, med motiveringen att den parrelation sökanden levde i med sin partner av samma kön, med vilken han inte var gift, inte uppfyllde villkoret i artikel 1.2 c iv i bilaga VII i tjänsteföreskrifterna, då han hade möjlighet att ingå äktenskap borgerligt i Belgien. Sökanden, som hade både belgisk och marockansk nationalitet, gjorde emellertid gällande mot administrationen att detta äktenskap var omöjligt mot bakgrund av hans marockanska nationalitet, eftersom han

skulle riskera straff i Marocko med stöd av artikel 489 i den marockanska strafflagen om han ingick äktenskap med en person av samma kön då homosexualitet är förbjudet enligt ovannämnda bestämmelse. Personaldomstolen fann med stöd av rättspraxis från Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna att bestämmelser i tjänsteföreskrifterna som utvidgar rätten till hushållstillägg till att även omfatta tjänstemän som är registrerade i en stabil samlevnadsform som inte är ett äktenskap måste tolkas på så sätt att den aktuella rättigheten inte förblir teoretisk eller illusorisk utan i stället visar sig vara konkret och effektiv. En nationell lag, som exempelvis artikel 489 i den marockanska strafflagen, enligt vilken homosexuella handlingar straffbeläggs oavsett var handlingarna sker, riskerar att göra möjligheten att ingå äktenskap teoretisk och illusorisk och därmed även rätten till hushållstillägg. Personaldomstolen ogiltigförklarade därför svarandens beslut att inte utbetala nämnda bidrag till sökanden.

2. Social trygghet

I dom av den 1 juli 2010 i mål F-97/08, *Füller-Tomlinson mot parlamentet* (vilken har överklagats till Europeiska unionens tribunal), avlog personaldomstolen en invändning om rättsstridighet avseende Europeiska tabellverket för medicinsk bedömning av nedsatt fysisk och psykisk funktionsförmåga, som ingår i de gemensamma reglerna om olycksfallsförsäkring och arbetssjukdomsförsäkring, vilka trädde i kraft den 1 januari 2006.

I dom av den 14 september 2010 i mål F-79/09, *AE mot kommissionen*, prövade personaldomstolen en talan om skadestånd där det gjordes gällande att förfarandet för att erkänna en arbetssjukdom tagit orimligt lång tid. Personaldomstolen erinrade om att det åligger kommissionen i egenskap av institution att påminna ledamöterna i läkarkommittéer om sin skyldighet att iakttä skyndsamhet.

I dom av den 23 november 2010 i mål F-65/09, *Marcuccio mot kommissionen*, ogillade personaldomstolen en invändning om rättsstridighet som riktades mot kriterierna för att definiera en allvarlig sjukdom enligt artikel 72 i tjänsteföreskrifterna, det vill säga dålig överlevnadsprognos, kroniskt förlopp, krav på tunga diagnostiska och terapeutiska åtgärder och förekomst av eller risk för ett svårt handikapp. I domen preciserades även att begreppet "mentalsjukdom" i den mening som avses i artikel 72 i tjänsteföreskrifterna endast kan avse sjukdomar som objektivt sett har en viss svårighetsgrad, och inte vilket psykologiskt eller psykiatriskt problem som helst oavsett svårighetsgrad.

I dom av den 1 december 2010 i mål F-89/09, *Gagalis mot rådet*, klargjordes det att såväl artikel 73.3 i tjänsteföreskrifterna som artikel 9.1 tredje stycket i reglerna om olycksfallsförsäkring ska tolkas så, att de endast föreskriver en kompletterande ersättning av kostnader som lagts ut för prestationer som täcks av artikel 72 i tjänsteföreskrifterna. Denna kompletterande ersättning utgår efter den ersättning som betalas ut enligt sjukförsäkringssystemet. Systemet med olycksfallsförsäkring är ett komplement och medför således inte någon ersättning för prestationer som inte täcks enligt sjukförsäkringen – med undantag för de kostnader som föreskrivs i artikel 9.2 – och har av denna anledning inte ersatts genom sjukförsäkringen.

Disciplinåtgärder

I domen i det ovannämnda målet *A och G mot kommissionen*, preciserades att det förhållandet att ett disciplinärt förfarande har avslutats utan att någon disciplinåtgärd har vidtagits mot den berörda tjänstemannen inte hindrar domstolen från att pröva lagenligheten av beslutet att inleda ett disciplinärt förfarande mot personen i fråga. För att skydda den berörda tjänstemannens rättigheter ska tillsättningsmyndigheten anses ha utövat sin behörighet på ett rättsstridigt sätt, inte bara då det föreligger bevis för maktmissbruk utan även då det saknas tillräckligt exakta och

relevanta uppgifter som tyder på att tjänstemannen begått ett fel i tjänsten som kan föranleda en disciplinåtgärd. I domen fastställdes vidare principen att ett disciplinförfarande ska genomföras inom rimlig tid. Disciplinmyndighetens skyldighet att handla skyndsamt gäller såväl inledandet av förfarandet som dess genomförande.

Anställningsvillkor för övriga anställda i Europeiska unionen

1. Uppsägning av en anställd med ett avtal om tillsvidareanställning

I domar av den 9 december 2010 i mål F-87/08, *Schuerings mot ETF*, och mål F-88/08, *Vandeuren mot ETF*, preciserade personaldomstolen inledningsvis att det skulle strida mot den stabilitet som kännetecknar avtal om tillsvidareanställning och dessa avtals själva natur om en arbetsgivare fick säga upp ett icke tidsbegränsat anställningsförhållande utan giltig grund. Personaldomstolen fann vidare att inskränkning av en byrås verksamhetsområde kan anses utgöra en giltig grund för uppsägning, dock under förutsättning att byrån inte har någon tjänst som den berörda anställda personen kan tillsättas på. När administrationen undersöker om en anställd kan tillsättas på en annan tjänst, oavsett om den redan finns eller ska inrättas, ska den göra en avvägning mellan tjänstens intresse – vilket kräver att den mest lämpliga personen anställs på tjänsten – och intresset hos den anställde som riskerar uppsägning. För att göra detta ska administrationen beakta olika kriterier inom ramen för sitt utrymme för skönmässig bedömning. Bland dessa kriterier ingår de krav som tjänsten ställer i förhållande till den anställdes kvalifikationer och potential, huruvida det i den anställdas anställningsavtal anges om vederbörande är anställd för en viss tjänst eller inte, den anställdes bedömningsrapporter samt hans eller hennes ålder, hur länge vederbörande tjänstgjort samt hur lång tid denne har kvar att bidra till pensionssystemet innan han eller hon kan göra sina pensionsrättigheter gällande.

2. Uppsägning av en anställd när provanställningstiden löper ut

I dom av den 24 februari 2010 i mål F-2/09, *Menghi mot ENISA*, gjorde personaldomstolen flera klagoranden beträffande uppsägningen av en tillfälligt anställd efter provanställning. Klagorandena gällde besluten om uppsägning. Enligt personaldomstolen innebär inte det faktum att det visats att sökanden utsatts för mobbning att varje beslut som går honom emot och som fattats med anledning av denna mobbning skulle vara rättsstridigt. Det krävs härutöver att det föreligger ett samband mellan den aktuella mobbningen och grunderna för det angripna beslutet. Vidare angav personaldomstolen att åsidosättande av artikel 24 i tjänsteföreskrifterna, om skyldigheten att lämna bistånd, inte med framgång kan åberopas mot ett beslut om uppsägning. Endast beslut vars innehåll har samband med skyldigheten att lämna bistånd, det vill säga beslut att avslå en begäran om bistånd, eller i vissa exceptionella fall, beslut att inte spontant bistå en anställd, kan innebära ett åsidosättande av denna skyldighet. Föremålet för ett beslut om uppsägning omfattas emellertid inte av tillämpningsområdet för artikel 24 i tjänsteföreskrifterna och saknar följaktligen samband med skyldigheten att lämna bistånd enligt denna artikel. Personaldomstolen slog slutligen fast att bestämmelserna i artikel 22a.3 i tjänsteföreskrifterna – enligt vilka en tjänsteman som lämnat information om förhållanden som ger anledning att misstänka eventuell olaglig verksamhet eller beteende som kan innebära ett allvarligt åsidosättande av de förpliktelser som åligger unionens tjänstemän, "får inte av denna anledning av institutionen behandlas på ett sätt som är till hans nackdel om han har agerat på ett rimligt och ärligt sätt" – innebär inte något skydd för den tjänsteman som med stöd av artikel 22a.1 i tjänsteföreskrifterna har lämnat information om förhållanden som ger anledning att misstänka olaglig verksamhet mot alla typer av beslut som går vederbörande emot, utan endast mot beslut som kan komma att antas med anledning av denna information.