

A – Arbejdet ved Personaleretten i 2011

Ved præsident Sean Van Raepenbusch

1. I 2011 skete der udskiftning af tre medlemmer, hvis perioder udløb. Der er tale om den første væsentlige ændring i Personalerettens sammensætning siden dennes oprettelse ¹.

2. Statistikken over retssagerne ved Personaleretten viser i 2011 en ny kraftig stigning i antallet af anlagte sager (159) i forhold til det foregående år (139), som allerede var karakteriseret ved en betydelig stigning i antallet af søgsmål (111 i 2008 og 113 i 2009).

Antallet af afsluttede sager (166) er meget større end i det foregående år (129) og er Personalerettens bedste kvantitative resultat siden dennes oprettelse ².

Antallet af verserende sager er således svagt faldende i forhold til det foregående år (178 pr. 31.12.2011 mod 185 pr. 31.12.2010). Det bemærkes ligeledes, at den gennemsnitlige sagsbehandlingstid er faldet mærkbart (14,2 måneder i 2011 mod 18,1 måneder i 2010) ³ som følge af stigningen i antallet af afsluttede sager, bl.a. ved kendelser (90 i 2011 mod 40 i 2010).

I 2011 blev der anlagt 44 appelsager til prøvelse af Personalerettens afgørelser ved Den Europæiske Unions Ret. I samme periode blev 23 appelsager til prøvelse af Personalerettens afgørelser forkastet og 7 af Personalerettens afgørelser blev ophævet helt eller delvist, idet 4 ophævede sager desuden blev hjemvist til Personaleretten.

Otte sager blev afsluttet ved forlig, hvilket er et fald i forhold til det foregående år (12) og en tilbagevenden til niveauet for 2007 og 2008 (7).

3. I det følgende præsenteres Personalerettens vigtigste afgørelser. Eftersom der ikke er nogen væsentlige nyheder vedrørende begæringer om foreløbige forholdsregler ⁴ samt retshjælp, optræder de overskrifter, der vedrører disse emner, ikke i dette års rapport.

I. Processuelle spørgsmål

Personalerettens kompetence

I dom af 20. januar 2011, *Strack mod Kommissionen* (sag F-121/07, som er blevet appelleret til Den Europæiske Unions Ret), fastslog Personaleretten, at den havde kompetence til at træffe afgørelse vedrørende et annullationssøgsmål anlagt i henhold til artikel 236 EF til prøvelse af en EU-institutions afslag på at imødekomme en ansøgning om aktindsigt fremsat af en tjenestemand i henhold

¹ En dommer blev udskiftet i 2009 efter dennes udnævnelse til dommer ved Den Europæiske Unions Ret.

² Efter dommen af 24.11.2010 i sag C-40/10, *Kommissionen mod Rådet*, kunne Personaleretten ved kendelse afslutte 15 sager anlagt til prøvelse af lønsedler efter vedtagelsen af Rådets forordning (EU, Euratom) nr. 1296/2009 af 23.12.2009 om tilpasning med virkning fra den 1.7.2009 af vederlag og pensioner til tjenestemænd og øvrige ansatte ved Den Europæiske Union samt af justeringskoefficienterne for disse vederlag og pensioner.

³ Heri er ikke medregnet varigheden af en eventuel udsættelse.

⁴ Personalerettens præsident har i dette år afsagt syv kendelser om foreløbige forholdsregler. Tre af kendelserne var kendelser om slettelse eller kendelser om, at det var ufornuddent at træffe afgørelse i sagen.

til forordning nr. 1049/2001⁵, når denne ansøgning udspringer af ansættelsesforholdet mellem tjenestemanden og den pågældende institution.

Betingelser for antagelse til realitetsbehandling

1. Frister

I mangel af præciseringer i EIB's lovtekster vedrørende de søgsmålsfrister, der kan gøres gældende over for EIB's ansatte, anvendte Personaleretten i flere afgørelser de i vedtægten fastsatte frister analogt (dom af 28.6.2011, sag F-49/10, *De Nicola mod EIB*, og af 28.9.2011, sag F-13/10, *De Nicola mod EIB*, samt kendelse af 4.2.2011, sag F-34/10, *Arango Jaramillo m.fl. mod EIB*, som er blevet appelleret til Den Europæiske Unions Ret).

2. Overholdelse af den administrative procedure

I dom af 12. maj 2011, *Missir Mamachi di Lusignano mod Kommissionen* (sag F-50/09, som er blevet appelleret til Den Europæiske Unions Ret), fastslog Personaleretten, at spørgsmålet om, hvorvidt erstatningspåstande, der er baseret på forskellige former for skader, kan realitetsbehandles, skal undersøges i forhold til hver af disse skader. For at påstande vedrørende en skade kan antages til realitetsbehandling, er det således nødvendigt, at denne skade er anført i den erstatningsansøgning, der er indgivet til administrationen, og dernæst at afslaget på denne ansøgning har været genstand for en klage.

3. Kompleks transaktion, som udspringer af en kontrakt

Kontoret for Harmonisering i det Indre Marked (Varemærker og Design) (KHIM) havde tilbudt nogle af sine ansatte en kontrakt på ubestemt tid, som indeholdt en opsigelsesklausul, der fandt anvendelse i det tilfælde, hvor de pågældende ikke var blevet opført på en reserveliste udfærdiget efter en almindelig udvælgelsesprøve. I dom af 15. september 2011, *Bennett m.fl. mod KHIM* (sag F-102/09), fastslog Personaleretten, at fremgangsmåden nærmede sig en kompleks transaktion, som indebar et vist antal tæt forbundne afgørelser lige fra indsættelse af en opsigelsesklausul i kontrakterne til vedtagelse af afgørelser om opsigelse efter udfærdigelse af en reserveliste. Følgelig fandt Personaleretten, at det som en formalitetsindsigelse kunne gøres gældende, at den omtvistede klausul var ulovlig, til støtte for påstande om annullation af afgørelser om opsigelse af kontrakter i forbindelse med denne transaktion.

Domstolsproceduren

1. Fortrolige dokumenter

I ovennævnte dom i sagen *Missir Mamachi di Lusignano mod Kommissionen* opstillede Personaleretten reglen om, at kun tvingende hensyn baseret på bl.a. hensynet til beskyttelsen af grundlæggende rettigheder kan begrunde, at et klassificeret dokument undtagelsesvis skal indgå i sagen og fremsendes til alle sagens parter uden administrationens samtykke. I mangel af sådanne omstændigheder, og henset til artikel 44, stk. 1, i Personalerettens procesreglement, lod Personaleretten administrationen udarbejde et ikke-fortroligt resumé af dette dokument. Idet den konstaterede, at dette resumé imidlertid ikke gjorde det muligt for sagsøgeren at gøre sine rettigheder til en

⁵ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 1049/2001 af 30.5.2001 om aktindsigt i Europa-Parlamentets, Rådets og Kommissionens dokumenter (EFT L 145, s. 43).

effektiv domstolsprøvelse gældende, og at det var udelukket at give adgang til nævnte dokument – end ikke til sagsøgernes advokat alene på Personalerettens Justitskontor – fraveg Personaleretten førnævnte bestemmelse og lagde de relevante uddrag af det pågældende dokument til grund, således at den var i stand til med fuldt kendskab til sagen at træffe afgørelse, og dette til trods for, at dokumentet ikke var blevet fremsendt til den pågældende.

2. Intervention

I to kendelser af 19. juli 2011, *Bömcke mod EIB* (sag F-105/10 og sag F-127/10), sidestillede Personaleretten personalerepræsentationen ved EIB med personaleudvalgene i de institutioner, hvorpå vedtægten finder anvendelse, og henviste til, at sidstnævnte har karakter af interne organer i deres institutioner, og at de derfor ikke har processuel partsevne. Følgelig afviste Personaleretten personalerepræsentationens begæring om tilladelse til at intervenere.

I kendelsen i sagen *Bömcke mod EIB* (sag F-105/10) udledte Personaleretten af retspraksis, hvorefter en ansat i sin egenskab af vælger i valgtvister vedrørende personalerepræsentative organer har en tilstrækkelig retlig interesse til at anlægge et søgsmål med påstand om, at personalerepræsentanterne vælges på grundlag af et valgsystem, der er i overensstemmelse med vedtægtsbestemmelserne, at ansatte i deres egenskab af vælgere også har en direkte og aktuel interesse i løsningen af en tvist vedrørende afskedigelse af en allerede valgt personalerepræsentant. Herefter fastslog Personaleretten, at de pågældendes begæring om tilladelse til at intervenere kunne antages til realitetsbehandling.

3. Sagsomkostninger

Når en EU-institution eller et EU-organ anvender en advokat, er spørgsmålet, om og på hvilke betingelser salæret til denne udgør »sagsomkostninger, der kan kræves erstattet« i henhold til procesreglementets artikel 91, litra b).

Personaleretten fastslog i denne forbindelse i kendelse af 27. september 2011, *De Nicola mod EIB* (sag F-55/08 DEP), at en konsekvent afvisning af at anse disse honorarer for at være nødvendige sagsomkostninger, som derfor kan kræves erstattet, under henvisning til, at administrationen ikke er forpligtet til at lade sig bistå af en advokat, vil være i strid med en beføjelse, der er uløseligt forbundet med udøvelse af retten til forsvar. Personaleretten bemærkede imidlertid også, at alle ansatte i Unionen skal have adgang til retsinstanserne under lige betingelser, og at effektiviteten af deres ret til domstolsprøvelse ikke kan variere afhængigt af deres arbejdsgivers budgetmæssige eller organisatoriske valg. Personaleretten fastslog derfor, at det tilkommer den institution, som har til hensigt at få godtgjort det honorar, som den har betalt til sin advokat, på grundlag af objektive beviser at godtgøre, at dette honorar kan henføres under »nødvendige udgifter« med henblik på sagens behandling. Dette kan navnlig ske ved at godtgøre konjunkturmæssige og forbigående årsager, der bl.a. er forbundet med en aktuel betydelig arbejdsbyrde eller med et uforudset fravær af personale i sin juridiske tjeneste, eller ved at godtgøre, at institutionen i relation til en sagsøger, der har anlagt en omfattende sag og/eller adskillige sager, ville have været nødsaget til at belaste sine tjenestegrenes ressourcer i uforholdsmæssigt omfang med behandlingen af disse sager, såfremt den pågældende institution ikke havde antaget en advokat.

Personaleretten præciserede afslutningsvis, at det samlede antal arbejdstimer, der kan anses for objektivt nødvendige, i princippet skal fastsættes til en tredjedel af de timer, der ville have været nødvendige for advokaten, hvis vedkommende ikke havde kunnet drage fordel af det arbejde, der tidligere var blevet udført af institutionens juridiske tjeneste.

4. Genoptagelse

Personaleretten har i år for første gang taget stilling til begæringer om genoptagelse indgivet i henhold til artikel 44 i statutten for Den Europæiske Unions Domstol og i henhold til procesreglementets artikel 119.

I en af de pågældende sager var den dom, der blev begæret genoptaget, blevet delvis ophævet efter appel til Den Europæiske Unions Ret. Sagsøgeren nedlagde imidlertid påstand om genoptagelse af hele den af Personaleretten afsagte dom. Personaleretten fastslog, at påstandene om genoptagelse ikke kunne antages til realitetsbehandling hvad angik den del af disse påstande, for hvilke appelrettens dom var trådt i stedet for dommen afsagt i første instans. Eftersom sagsøgeren endvidere ikke havde anfægtet den af appelinstansen afsagte dom, gav hans begæring ikke anledning til en henvisning af sagen til Den Europæiske Unions Ret i medfør af artikel 8, stk. 2, i bilag I til statutten for Domstolen (dom af 15.6.2011, sag F-17/05 REV, *de Brito Sequeira Carvalho mod Kommissionen*).

I flere domme afsagt den 20. september 2011 (sag F-45/06 REV, *De Buggenoms m.fl. mod Kommissionen*, forenede sager F-8/05 REV og F-10/05 REV, *Fouwels m.fl. mod Kommissionen*, og sag F-103/06 REV, *Saintraint mod Kommissionen*) fastslog Personaleretten desuden, at en kendelse om slettelse af en sag fra registret i henhold til procesreglementets artikel 74 begrænser sig til at tage hensyn til sagsøgerens ønske om at hæve sagen og til sagsøgtes manglende bemærkninger, således at der i mangel af en afgørelse fra EU's retsinstanser vedrørende de i sagen rejste spørgsmål i dette tilfælde ikke foreligger en afgørelse, som kan være genstand for en genoptagelse som omhandlet i procesreglementets artikel 119.

Personaleretten fastslog endvidere, idet den henviste til den omstændighed, at det i princippet er unødvendigt for den advokat, som repræsenterer en part, at fremlægge en fuldmagt, at den ikke ved en procedure om genoptagelse kan træffe afgørelse om, at en ophævelse af sagen ikke er gyldig i forhold til visse sagsøgere som følge af den omstændighed, at deres advokat har handlet uden deres samtykke.

II. Realiteten

Generelle principper

1. Påberåbelse af direktiver

Idet Personaleretten fulgte den retning, der er anvist i tidligere retspraksis, hvorefter de direktiver, som institutionerne vedtager i forhold til medlemsstaterne, i et vist omfang kan gøres gældende over for disse institutioner, bemærkede Personaleretten i dom af 15. marts 2011, *Strack mod Kommissionen* (sag F-120/07, som er blevet appelleret til Den Europæiske Unions Ret), at direktiv 2003/88⁶ har til formål at fastsætte minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, således at det i henhold til vedtægtens artikel 1e, stk. 2, påhviler Kommissionen at sikre overholdelsen af nævnte forskrifter ved anvendelsen og fortolkningen af vedtægtsbestemmelserne, navnlig vedrørende årlig ferie.

⁶ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4.11.2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299, s. 9).

2. Retten til forsvar

Personaleretten er af den opfattelse, at det at pålægge administrationen at høre enhver berørt ansat forud for vedtagelsen af en akt, der indeholder et klagepunkt, vil være en urimelig byrde, og fastslog i dom af 28. september 2011, *AZ mod Kommissionen* (sag F-26/10), at et anbringende om tilsidesættelse af retten til forsvar kun med føje kan påberåbes i det omfang, hvor, på den ene side, den anfægtede afgørelse er vedtaget efter en procedure indledt over for en person, og, på den anden side, den alvorlige karakter af de konsekvenser, som denne afgørelse kan have for denne persons situation, er godtgjort. Eftersom der ikke var indledt en forfremmelsesprocedure over for en tjenestemand, fandt Personaleretten følgelig, at det ikke påhvilede administrationen at høre en tjenestemand forud for at udelukke denne fra en forfremmelsesrunde.

3. Forskelsbehandling

I den sag, der gav anledning til dom af 15. februar 2011, *Barbin mod Parlamentet* (sag F-68/09, som er blevet appelleret til Den Europæiske Unions Ret), gjorde Personaleretten for første gang brug af den mekanisme til omvendelse af bevisbyrden, der er fastsat i vedtægtens artikel 1d, hvorefter det, hvis personer, som finder, at de er blevet krænket, fordi ligebehandlingsprincippet ikke er blevet anvendt på dem, fremlægger oplysninger, på grundlag af hvilke man må formode, at der har fundet forskelsbehandling sted, påhviler institutionen at bevise, at der ikke har været tale om krænkelse af nævnte princip.

I samme dom fastslog Personaleretten, at der med henblik på vurderingen af rigtigheden af et anbringende om, at der foreligger forskelsbehandling, skal tages hensyn til hele den relevante faktuelle kontekst, herunder de vurderinger, der fremgår af tidligere afgørelser, som er blevet endelige. Ifølge Personaleretten fratager princippet om, at en endelig afgørelse ikke igen kan vurderes af EU's retsinstanser, ikke disse sidstnævnte muligheden for at tage hensyn til en sådan afgørelse som et indicium, der blandt andre indicier kan godtgøre, at administrationen har udvist en diskriminerende adfærd, da det kan ske, at en forskelsbehandling først viser sig efter udløbet af søgsmålsfristerne til prøvelse af en afgørelse, der blot er udtryk herfor.

I øvrigt fastslog Personaleretten endvidere i dommen i sagen *Barbin mod Parlamentet*, at når en tjenestemand udøver en ret, som han er tillagt i vedtægten, såsom retten til forældreorlov, kan administrationen ikke uden at bringe den effektive virkning af denne ret i fare antage, at denne tjenstemands situation er anderledes end situationen for en tjenestemand, som ikke har udøvet denne ret. Følgelig kan administrationen ikke herved behandle ham anderledes, medmindre denne forskelsbehandling dels er objektivt begrundet, bl.a. derved, at den begrænser sig til i den pågældende periode at drage konsekvenserne af den berørte ansattes manglende arbejdsydelse, dels er strengt proportionel i forhold til den angivne begrundelse.

I dom af 27. september 2011, *Whitehead mod ECB* (sag F-98/09), præciserede Personaleretten i øvrigt, at en person på sygeorlov ikke befinder sig i samme situation som en person, der er i aktiv tjeneste, således at intet almindeligt princip pålægger myndigheden at neutralisere den periode, hvorunder den pågældende var på sygeorlov, med henblik på i forbindelse med bedømmelsen af denne persons bidrag til administrationens opgaver med henblik på tildeling af en bonus at tage hensyn til den omstændighed, at vedkommende havde haft mindre tid til at deltage i arbejdet i tjenestegrenen.

Endelig fastslog Personaleretten i dom af 29. juni 2011, *Angioi m.fl. mod Kommissionen* (sag F-7/07), at en administration, der er nødt til at vælge mellem to løsninger, der begge vil indebære en forskelsbehandling af to ansøgergrupper, kan vælge den løsning, der medfører den mindst indgribende forskelsbehandling.

4. Åbenbart urigtigt skøn

I dom af 24. marts 2011, *Canga Fano mod Rådet* (sag F-104/09, som er blevet appelleret til Den Europæiske Unions Ret), og af 29. september 2011, *AJ mod Kommissionen* (sag F-80/10), afsagt i sager om forfremmelse, samt af 29. september 2011, *Kimman mod Kommissionen* (sag F-74/10), vedrørende en bedømmelsesrapport, fastslog Personaleretten, at et urigtigt skøn kun kan kvalificeres som åbenbart, når det med lethed kan opdages ved hjælp af de kriterier, lovgiver har fastsat for administrationens udøvelse af beslutningskompetencen.

Personaleretten fastslog desuden i dommen i sagen *Kimman mod Kommissionen* og i dommen i sagen *AJ mod Kommissionen*, at de beviser, som det påhviler sagsøgeren at fremskaffe for at godtgøre, at administrationen har begået en åbenbar fejl ved bedømmelsen af de faktiske omstændigheder, som kan begrunde annullation af en afgørelse om forfremmelse eller af en bedømmelsesrapport, skal være tilstrækkelig stærke for at bevirke, at de vurderinger, som administrationen har lagt til grund, må anses for usandsynlige. Anbringendet om, at der foreligger en åbenbar fejl, skal således forkastes, hvis den anfægtede vurdering til trods for de af sagsøgeren fremlagte beviser kan godtages som værende korrekt eller plausibel.

I dom af 28. september 2011, *AC mod Rådet* (sag F-9/10), fastslog Personaleretten, at for at bevare den effektive virkning af det skøn, som lovgiver har haft til hensigt at tillægge ansættelsesmyndigheden med hensyn til forfremmelse, kan EU's retsinstanser ikke annullere en afgørelse alene med den begrundelse, at de mener at være stillet over for faktiske omstændigheder, som kan rejse rimelig tvivl med hensyn til den af ansættelsesmyndigheden foretagne bedømmelse. I denne sag fandt Personaleretten således, at ansættelsesmyndigheden, henset til sagsøgerens åbenbare fortjenester, ikke ville have anlagt et åbenbart urigtigt skøn, hvis den havde besluttet at inkludere sagsøgeren i gruppen af forfremmede tjenestemænd, men at denne konstatering imidlertid ikke betød, at den modsatte afgørelse om ikke at forfremme ham var behæftet med et åbenbart urigtigt skøn.

Det følger af det anførte, at »tvivlen kommer administrationen til gode«, når retsinstansernes efterprøvelse er begrænset til et åbenbart urigtigt skøn.

5. Berettiget forventning

I dom af 15. marts 2011, *Mioni mod Kommissionen* (sag F-28/10, som er blevet appelleret til Den Europæiske Unions Ret), præciserede Personaleretten, at administrationens betaling af økonomiske ydelser til en tjenestemand, selv om det sker i flere år, ikke i sig selv kan anses for at udgøre præcise, ubetingede og overensstemmende forsikringer, idet – hvis dette var tilfældet – en afgørelse truffet af administrationen om afvisning af for fremtiden og eventuelt med tilbagevirkende kraft at udbetale sådanne ydelser, som den pågældende med urette har fået udbetalt i flere år, automatisk ville tilsidesætte princippet om beskyttelse af den berettigede forventning og således ville medføre, at vedtægtens artikel 85 om tilbagesøgning af fejlagtigt udbetalte beløb i vidt omfang ville miste sin effektive virkning.

6. Omsorgspligt

Personaleretten fastslog i dom af 17. februar 2011, *Strack mod Kommissionen* (sag F-119/07), og i dom af 15. september 2011, *Esders mod Kommissionen* (sag F-62/10), at de forpligtelser for administrationen, der følger af omsorgspligten, forstærkes væsentligt, når der er tale om situationen for en tjenestemand, hvis fysiske eller psykiske helbred er berørt. I et sådant tilfælde skal administrationen undersøge dennes ansøgninger på et særdeles åbent grundlag.

Tjenestemandens og andre ansattes karriere

1. Udvælgelsesprøver

I den sag, der gav anledning til dommen i sagen *Angioi mod Kommissionen*, fastslog Personaleretten, at en administration, når tjenesten eller stillingen kræver det, har ret til i forbindelse med en ansættelsesprocedure at fastsætte, i hvilke sprog der kræves indgående eller tilfredsstillende kundskaber. Selv om et sådant krav a priori udgør en forskelsbehandling på grund af sprog, der principielt er forbudt i henhold til vedtægten, kan det nemlig være objektivt og rimeligt begrundet ved en legitim målsætning af almen interesse inden for rammerne af personalepolitikken. Nødvendigheden af at sikre sig, at de ansatte har sprogkundskaber, der står i forhold til institutionens interne kommunikationssprog, udgør imidlertid en sådan målsætning. Dette krav er desuden objektivt og rimeligt begrundet i det forfulgte formål, når der ikke kræves kendskab til mere end et internt kommunikationssprog.

2. Stillingsopslag

I den sag, der gav anledning til dom af 28. juni 2011, *AS mod Kommissionen* (sag F-55/10, som er blevet appelleret til Den Europæiske Unions Ret), fastslog Personaleretten, at overgangsbestemmelserne i bilag XIII til vedtægten, hvorefter visse tjenestemænd fra de tidligere kategorier C og D er underlagt begrænsninger i deres karriere, ikke tillader Kommissionen at forbeholde visse stillinger til dem alene på dette grundlag og følgelig at forbyde andre tjenestemænd, der er i samme lønklasse som disse, adgang hertil. Kommissionens opretholdelse af en principiel sondring mellem fastansatte tjenestemænd i samme lønklasse og tilhørende samme funktionsgruppe med hensyn til adgang til visse stillinger er nemlig ikke forenelig med et af formålene med vedtægtsændringen i 2004, som er at fusionere de tidligere kategorier B, C og D til en eneste funktionsgruppe, AST.

3. Forfremmelser

a) Sammenligning af fortjenester

Idet Personaleretten bemærkede, at vedtægtens artikel 43 kun stiller krav om udfærdigelse af en bedømmelsesrapport hvert andet år, og at det ikke i vedtægten foreskrives, at forfremmelsesåret skal have samme periodiske karakter, fastslog den i dom af 10. november 2011, *Merhzaoui mod Rådet* (sag F-18/09), at det ikke i vedtægten udelukkes, at der kan træffes afgørelse om forfremmelse, uden at ansættelsesmyndigheden råder over en nylig bedømmelsesrapport.

I øvrigt fastslog Personaleretten i dommen i sagen *AC mod Rådet*, at selv om vedtægtens artikel 45, stk. 1, nævner bedømmelsesrapporter, sprogkundskaber og ansvarsniveau som de tre vigtigste kriterier, der skal tages hensyn til ved sammenligningen af fortjenester, udelukker den imidlertid ikke en hensyntagen til andre omstændigheder, hvis disse kan være vejledende hvad angår fortjenesterne for de tjenestemænd, der kan forfremmes.

I samme dom fastslog Personaleretten, at administrationen har et vist spillerum hvad angår den respektive betydning, som den tillægger hvert af de førnævnte kriterier, idet vedtægtens artikel 45, stk. 1, ikke udelukker muligheden for en afvejning mellem nævnte kriterier, når denne er berettiget.

Endelig fastslog Personaleretten i samme dom, at det ikke er i strid med vedtægtens artikel 45 ved bedømmelsen af tjenestemændenes fortjenester kun at medtage de sprog, hvis anvendelse – hen-set til tjenestens reelle behov – tilfører en tilstrækkelig stor merværdi, der forekommer nødvendig af hensyn til tjenestens funktion.

b) Overførsel mellem institutionerne i forfremmelsesåret

I de sager, der gav anledning til dom af 28. juni 2011, *Mora Carrasco m.fl. mod Parlamentet* (sag F-128/10), og til kendelse af 5. juli 2011, *Alari mod Parlamentet* (sag F-38/11), fastslog Personaleretten, at når en tjenestemand kan forfremmes i det år, hvor han overføres fra en EU-institution til en anden, er det myndigheden i oprindelsesinstitutionen, som har kompetence til at tage stilling til hans forfremmelse. Vedtægtens artikel 45 bestemmer nemlig, at forfremmelse sker »blandt de tjenestemænd, der kan komme i betragtning ved forfremmelsen, efter sammenligning af deres fortjenester«, og ansættelsesmyndigheden kan i praksis kun sammenligne de fortjenester, der allerede har fundet sted, hos tjenestemændene, således at det er nødvendigt at sammenligne fortjenesterne hos de overførte tjenestemænd med fortjenesterne hos de tjenestemænd, som stadig var deres kolleger i året forud for deres overførsel, en bedømmelse, som kun gyldigt kan foretages af oprindelsesinstitutionen.

Tjenestemandens indtægter og sociale sikring

1. Årlig ferie

I henhold til artikel 4, stk. 1, i bilag V til vedtægten skal retten til årlig ferie, der er optjent i et kalenderår, i princippet være afholdt i samme år. Det følger ligeledes af denne bestemmelse, at en tjenestemand har ret til overførsel af samtlige de feriedage, der ikke er afholdt i et kalenderår, til det følgende kalenderår, i det tilfælde, hvor han ikke har kunnet tage sin årlige ferie af grunde, der kan betegnes som tjenstlige.

Personaleretten har med henvisning til artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88⁷, som i henhold til vedtægtens artikel 1e, stk. 2, finder anvendelse på institutionerne, fastslået, at andre grunde, der ikke kan betegnes som tjenstlige, ligeledes kan begrunde en overførsel af samtlige ikke afholdte feriedage. Personaleretten fandt, at det navnlig forholder sig således, når en tjenestemand, som har været fraværende på grund af sygdom i hele eller en del af kalenderåret, af denne grund har været ude af stand til at udøve sin ret til ferie (dom af 25.5.2011, *Bombín Bombín mod Kommissionen*, sag F-22/10).

Personaleretten har i samme retning fastslået, at en tjenestemand, som på grund af uarbejdsdygtighed havde været ude af stand til at afholde den årlige ferie, som han havde ret til, ikke ved fratræden af tjenesten kunne fratages muligheden for at få en godtgørelse for ikke afholdt årlig ferie (dommen af 15.3.2011 i sagen *Strack mod Kommissionen*).

2. Social sikring

I dom af 28. september 2011, *Allen mod Kommissionen* (sag F-23/10), præciserede Personaleretten, at anerkendelsen af, at der foreligger en alvorlig sygdom, ifølge de almindelige gennemførelsesbestemmelser vedrørende godtgørelse af udgifter til lægebehandling kræver, at fire kumulative kriterier er opfyldt. Eftersom nævnte gennemførelsesbestemmelser indfører et afhængighedsforhold mellem disse kriterier, kan bedømmelsen af et af disse kriterier i forbindelse med lægeundersøgelsen imidlertid indvirke på bedømmelsen af de øvrige kriterier. Hvis et af kriterierne kan synes ikke at være opfyldt, når det undersøges isoleret, kan en undersøgelse af dette i lyset af bedømmelsen af de øvrige kriterier herefter føre til den modsatte konklusion, dvs. at nævnte kriterium er opfyldt. Følgelig kan den rådgivende læge eller lægeudvalget ikke nøjes med at undersøge et

⁷ Jf. fodnote 6.

enkelt kriterium, men skal foretage en konkret og indgående undersøgelse af den pågældendes helbredstilstand under samlet hensyntagen til de fire førnævnte kriterier. En sådan undersøgelse er så meget desto mere nødvendig, som proceduren vedrørende anerkendelse af, at der foreligger en alvorlig sygdom, ikke på samme måde som procedurerne i vedtægtens artikel 73 (vedrørende erhvervssygdomme og ulykker) og artikel 78 (vedrørende invaliditet) sikrer, at der er ligevægt mellem parterne.

Tjenestemandens rettigheder og pligter

I dommen i sagen *AS mod Kommissionen* fastslog Personaleretten, at brugen af dokumenter omfattet af lægelig fortrolighed til støtte for en formalitetsindsigelse vedrørende manglende søgsmålsinteresse var et indgreb fra den offentlige myndigheds side i sagsøgerens ret til respekt for privatlivets fred, og at dette indgreb ikke forfulgte nogen af de formål, der er udtømmende opregnet i artikel 8, stk. 2, i den europæiske menneskerettighedskonvention (EMRK), bl.a. for så vidt som tvisten ikke vedrørte lovligheden af en afgørelse af lægelig karakter.

I den sag, der gav anledning til dom af 5. juli 2011, *V mod Parlamentet* (sag F-46/09), fastslog Personaleretten i øvrigt, at videregivelse til tredjemand, herunder til en anden institution, af personoplysninger, der vedrører en persons helbredstilstand, og som er indsamlet af en institution, i sig selv udgør et indgreb i denne persons ret til beskyttelse af privatlivets fred, uanset hvordan de videregivne oplysninger efterfølgende anvendes. Personaleretten præciserede imidlertid, at grundrettigheder kan være undergivet begrænsninger, forudsat at disse er nødvendige for at tilgodese almene hensyn, og at de ikke, når henses til deres formål, indebærer et uforholdsmæssigt og uantageligt indgreb i det centrale indhold af den beskyttede rettighed. Personaleretten fandt i denne forbindelse, at vurderingen skulle ske på grundlag af betingelserne i EMRK's artikel 8, stk. 2.

Idet Personaleretten foretog en afvejning mellem Parlamentets interesse i at sikre, at den person, som ansættes, er egnet til at varetage de opgaver, han vil få ansvaret for at udføre, og alvorligheden af indgrebet i den berørte persons ret til respekt for privatlivets fred, fandt den, at selv om lægeundersøgelsen ved ansættelsen tilgodeser et retsmæssigt hensyn til EU's institutioner, der skal kunne udføre de opgaver, de er tillagt, kunne dette hensyn ikke begrunde, at der blev videregivet særligt følsomme oplysninger, såsom lægeoplysninger, fra en institution til en anden uden den pågældendes samtykke.

I samme dom fastslog Personaleretten dernæst, at forordning nr. 45/2001⁸ var blevet tilsidesat. Personaleretten fandt nemlig, at de pågældende personoplysninger var blevet behandlet til andre formål end dem, hvortil de var blevet indsamlet, uden at ændringen af behandlingsformålet udtrykkeligt var tilladt i henhold til Kommissionens eller Parlamentets interne regler. Personaleretten konstaterede også, at det ikke var godtgjort, at videregivelsen af oplysningerne havde været nødvendig for at gøre det muligt at overholde Parlamentets forpligtelser og specifikke rettigheder på det arbejdsretlige område, da sidstnævnte kunne have opfordret sagsøgeren til selv at fremlægge oplysninger om den pågældendes tidligere lægeundersøgelser og foretage de nødvendige lægeundersøgelser ved Parlamentets egen lægetjeneste.

⁸ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 45/2001 af 18.12.2000 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i fællesskabsinstitutionerne og -organerne og om fri udveksling af sådanne oplysninger (EFT 2001 L 8, s. 1).

Twister om kontrakter

1. Indgåelse af en anden tillægskontrakt til en kontrakt på bestemt tid, jf. artikel 2, litra a), i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union

I den sag, der gav anledning til Personalerettens dom af 13. april 2011, *Scheefer mod Parlamentet* (sag F-105/09), var sagsøgeren blevet ansat på bestemt tid som midlertidig ansat i henhold til artikel 2, litra a), i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte. Denne ansættelse var blevet forlænget ved en første tillægskontrakt og derefter ved en anden tillægskontrakt, som »annullere[de] og erstatte[de]« den første tillægskontrakt med henblik på at forlænge den pågældendes ansættelse for en ny tidsbegrænset periode. I henhold til artikel 8, stk. 1, i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte kan ansættelse af en midlertidigt ansat i henhold til artikel 2, litra a), i nævnte ansættelsesvilkår imidlertid kun fornys én gang for en bestemt periode, idet »[e]nhver senere fornyelse skal ske på ubestemt tid«.

Personaleretten fastslog først, at ovennævnte artikel 8, stk. 1, i lyset af direktiv 1999/70⁹ og bestemmelserne i den rammeaftale, der er vedlagt denne som bilag, skulle fortolkes således, at bestemmelsen sikres en vid rækkevidde og anvendes strengt. Personaleretten fandt på dette grundlag, at sagsøgerens kontrakt skulle anses for at have været genstand for to forlængelser, og dette uanset den formulering, der var anvendt i den anden tillægskontrakt. Personaleretten konkluderede herefter, at denne tillægskontrakt uden videre skulle omdannes til en tidsbegrænset kontrakt alene som følge af fællesskabslovgivers vilje, og at det i denne tillægskontrakt fastsatte ophørstidspunkt ikke kunne medføre, at sagsøgerens ansættelsesforhold ophørte.

Endelig fastslog Personaleretten, at afgørelsen, som »bekræfte[r]«, at kontrakten udløb på det i den anden tillægskontrakt fastsatte ophørstidspunkt, i væsentlig grad havde ændret den pågældendes retsstilling, således som den fulgte af ansættelsesvilkårenes artikel 8, stk. 1, og udgjorde en bebyrdende retsakt vedtaget i strid med denne bestemmelse.

2. Indgåelse af en aftale på ubestemt tid, som indeholder en opsigelsesklausul i tilfælde af, at den pågældende ikke består en udvælgelsesprøve

I dommen i sagen *Bennett m.fl. mod KHIM* konstaterede Personaleretten, at en klausul, som gør det muligt at opsiges en kontrakt, hvis den pågældende ansatte ikke opføres på en reserveliste udfærdiget efter en almindelig udvælgelsesprøve, ikke gjorde det muligt at kvalificere denne kontrakt som en kontrakt på ubestemt tid, da en kontrakts varighed – således som det fremgår af den ved direktiv 1999/70 iværksatte rammeaftales § 3, punkt 1 – kan være fastsat ikke blot ved »en bestemt dato«, men ligeledes »ved fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed«, såsom udfærdigelsen af en reserveliste efter en udvælgelsesprøve.

3. Ingen forlængelse af en kontrakt

Personaleretten fastslog i kendelse af 15. april 2011, *Daake mod KHIM* (forenede sager F-72/09 og F-17/10), at selv om en skrivelse, som indskrænker sig til at henvise til bestemmelserne i en kontrakt vedrørende dennes udløbsdato, og som ikke indeholder nogen nye omstændigheder i forhold til nævnte bestemmelser, ikke udgør en bebyrdende retsakt, udgør en afgørelse om ikke at forlænge en kontrakt, som kan forlænges, derimod en bebyrdende retsakt, som er forskellig fra

⁹ Rådets direktiv 1999/70/EF af 28.6.1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT L 175, s. 43).

den pågældende kontrakt, og som kan være genstand for en klage. En sådan afgørelse, som fremkommer efter en fornyet undersøgelse af tjenestens interesse og den pågældendes situation, indeholder nemlig en ny omstændighed i forhold til den oprindelige kontrakt og kan ikke anses for udelukkende at stadfæste denne.

Institutionernes ansvar uden for kontrakt

Personaleretten udvidede sin retspraksis, hvorefter ansvaret for en skade skal deles, når skaden er forvoldt såvel ved en fejl begået af en institution som ved en fejl begået af skadelidte, til det tilfælde, hvor fejlene var delt mellem en institution og tredjemand (dommen i sagen *Missir Mamachi di Lusignano mod Kommissionen*).