DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 26 maj 2005 *

I mål C-301/02 P,

angående ett överklagande enligt artikel 49 i EG-stadgan för domstolen, som getts in den 26 augusti 2002,

Carmine Salvatore Tralli, företrädd av N. Pflüger, Rechtsanwalt, med delgivningsadress i Luxemburg,

klagande,

i vilket den andra parten är:

Europeiska centralbanken, företrädd av V. Saintot och M. Benisch, båda i egenskap av ombud, biträdda av B. Wägenbaur, Rechtsanwalt, med delgivningsadress i Luxemburg,

* Rättegångsspråk: tyska.

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen),

sammansatt av avdelningsordföranden P. Jann samt domarna A. Rosas, R. Silva de Lapuerta (referent), S. von Bahr och K. Schiemann,

generaladvokat: P. Léger,
justitiesekreterare: avdelningsdirektören M.-F. Contet,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 22 juni 2004,

och efter att den 17 februari 2005 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Genom sitt överklagande har Carmine Salvatore Tralli (nedan kallad klaganden) yrkat att domstolen skall upphäva förstainstansrättens dom av den 27 juni 2002 i de förenade målen T-373/00, T-27/01, T-56/01 och T-69/01, Tralli mot ECB (REGP 2002, s. I-A-97 och s. II-453) (nedan kallad den överklagade domen). Genom nämnda dom ogillade förstainstansrätten klagandens talan om ogiltigförklaring av ett antal rättsakter från Europeiska centralbanken (nedan kallad ECB).

Tillämpliga bestämmelser

2 Protokollet om stadgan för Europeiska centralbankssystemet och Europeiska centralbanken som fogats till EG-fördraget (nedan kallat ECBS-stadgan) innehåller bland annat följande bestämmelser:

"Artikel 12

...

12.3 ECB-rådet skall anta en arbetsordning som fastställer den interna organisationen för ECB och dess beslutande organ.

...

Artikel 36

Personal

36.1 ECB-rådet skall på förslag av direktionen fastställa anställningsvillkoren för ECB:s personal.

..."

3 ECB-rådet ändrade, med stöd av artikel 36.1 i ECBS-stadgan, den 31 mars 1999 beslutet av den 9 juni 1998 om antagandet av anställningsvillkoren för Europeiska centralbankens personal (EGT L 125, s. 32) (nedan kallat anställningsvillkoren). I den version av anställningsvillkoren som är tillämplig på förhållandena i det aktuella målet föreskrivs följande:

"9. a) Anställningsförhållandet mellan ECB och dess anställda regleras av anställningsavtal som slutits i enlighet med dessa anställningsvillkor. Direktionen har antagit personalregler, vilka innehåller närmare föreskrifter om tillämpningen av anställningsvillkoren.

...

10 a) Anställningsavtalen mellan ECB och dess anställda skall bestå av anställningsbevis, vilka de anställda skall kontrasignera ...

b) Anställning kan förenas med provanställningstid i enlighet med personalreglerna. Provanställningstiden får inte överstiga tolv månader.

11 a) ECB kan säga upp anställningsavtal på grundval av direktionens motiverade beslut i enlighet med det förfarande som anges i personalreglerna och av följande skäl:

i Varaktigt bristande arbetsinsats ...

...

41. Anställda kan i enlighet med det förfarande som anges i personalreglerna begära att administrationen genom ett administrativt förfarande skall pröva klagomål utifrån samstämmigheten i de rättsakter som antas i varje enskilt fall, ECB:s personalpolitik och anställningsvillkor. Om en anställd inte vunnit bifall till sin begäran genom det administrativa förfarandet kan denne framställa klagomål med stöd av det förfarande som fastställs i personalreglerna.

Ovannämnda förfaranden kan inte användas för att bestrida

...

iii) beslut att inte bekräfta tillsättningen av personal som tjänstgör i egenskap av praktikanter."

42. Sedan de tillgängliga interna förfarandena har uttömts är Europeiska gemenskapernas domstol behörig att pröva tvister mellan ECB och en anställd eller tidigare anställd som omfattas av förevarande anställningsvillkor.

Denna behörighet omfattar endast prövning av åtgärdens eller beslutets lagenlighet, såvida inte tvisten är av ekonomisk natur då domstolen har full prövningsrätt.

4 Med stöd av artikel 12.3 i ECBS-stadgan antog ECB-rådet år 1999 en intern arbetsordning för ECB (EGT L 125, s. 34, rättelse genom EGT L 273, 2000, s. 40) (nedan kallad arbetsordningen). Under rubriken "Anställningsvillkor" föreskrivs följande i artikel 21:

"21.1 Anställningsförhållandet mellan ECB och dess personal skall regleras av ECB:s anställningsvillkor och personalregler.

21.2 Anställningsvillkoren skall godkännas och vid behov ändras av ECB-rådet på förslag av direktionen. ECB:s allmänna råd skall höras enligt det förfarande som föreskrivs i denna arbetsordning.

21.3 Anställningsvillkoren skall tillämpas med stöd av personalreglerna, vilka skall antas och vid behov ändras av direktionen.

21.4 Personalrepresentanterna skall höras innan nya anställningsvillkor eller nya personalregler antas. Deras yttrande skall lämnas till ECB-rådet eller direktionen."

5 På grundval av artikel 21.3 i ECB:s arbetsordning och artikel 9 a i anställningsvillkoren antog ECB:s direktion "European Central Bank Staff Rules" (nedan kallade personalreglerna). I dessa föreskrivs bland annat följande:

"2.1 Provanställningstid

Tillämpningsföreskrifterna för artikel 10 b i anställningsvillkoren är följande:

2.1.1 Anställning förenas med en provanställningstid om tre månader om direktionen inte avstår från provanställningstid. I undantagsfall kan direktionen fastställa längre provanställningstid än tre månader i enlighet med punkt 2.1.2 a nedan.

...

2.1.2 Om den berörde, under provanställningstiden, till följd av sjukdom, olycka, mammaledighet eller i undantagsfall till följd av särskild ledighet är förhindrad att utföra sitt arbete under längre tid än en månad, kan direktionen förlänga provanställningstiden med motsvarande tid.

Direktionen kan därutöver i undantagsfall

a) förlänga provanställningstiden till totalt tolv månader, eller

b) förlänga provanställningstiden till totalt tolv månader med förläggning av den anställdes tjänst till annan tjänstgöring.

2.1.3 Direktionen kan under provanställningstiden säga upp anställningsavtalet med en uppsägningstid om en månad om den berörde är olämplig eller om hans arbetsinsats är bristande."

6 Genom beslut ECB/1999/7 (1999/811/EG) av den 12 oktober 1999 antog ECB, på grundval av artiklarna 8 och 24 i arbetsordningen, arbetsordningen för Europeiska centralbankens direktion (EGT L 314, s. 34).

7 I nämnda beslut anges att "det [är] nödvändigt att upprätta ... ett system för delegering av befogenheter där ... principen om kollektivt ansvar för direktionen [vidmakthålls]".

8 I detta beslut föreskrivs bland annat följande:

"Artikel 1

Detta besluts tilläggskaraktär

Detta beslut utgör ett tillägg till arbetsordningen för Europeiska centralbanken. De termer som används i detta beslut skall ha den betydelse de har i arbetsordningen för Europeiska centralbanken.

...

Artikel 5

Delegering av befogenheter

1. Direktionen kan bemyndiga en eller flera av sina ledamöter att för direktionens räkning och under dess ansvar vidta klart definierade förvaltningsmässiga eller administrativa åtgärder, inklusive utnyttjandet av förberedande dokument för ett beslut som senare gemensamt skall fattas av ledamöterna i direktionen samt utnyttjandet av dessa dokument för att verkställa direktionens slutliga beslut.

2. Direktionen kan även anmoda en eller flera av ledamöterna att med ordförandens samtycke anta i) den slutliga texten till en sådan rättsakt som avses i artikel 5.1, på villkor att innehållet har slagits fast vid direktionens överläggningar, och/eller ii) slutliga avgöranden, där sådan delegering omfattar begränsad och klart definierad verkställighetsbefogenhet, vars utövande är underkastat noggrann granskning mot bakgrund av objektiva kriterier antagna av direktionen.

3. Delegeringar och avgöranden som träffas i enlighet med artikel 5.1 och 5.2 skall skrivas ned i det sammanfattande protokollet.

4. De befogenheter som på så sätt delegerats kan inte delegeras vidare, om inte detta uttryckligen medges i beslutet om bemyndigande.

..."

Bakgrund till tvisten

9 Den 10 mars 2000 offentliggjorde ECB ett meddelande om lediga tjänster rörande en väktartjänst. Arbetsuppgifterna bestod huvudsakligen i övervakning av tillträdet till ECB:s fastighet och säkerhetskontroll vid besök.

10 Den 20 juni 2000 anställde ECB klaganden på denna tjänst, varvid anställningen skulle påbörjas den 1 juli 2000. I anställningsbeviset angavs att vederbörandes anställningsavtal reglerades av anställningsvillkoren och personalreglerna och att en provanställningstid på tre månader först skulle genomgås.

11 Den 21 augusti 2000 upplyste klagandens överordnade honom om att hans arbetsinsatser inte motsvarade vad som fordrades för tjänsten.

12 Kvaliteten på klagandens arbetsinsatser gav även anledning till ett samtal som ägde rum den 1 september 2000 mellan klaganden, dennes överordnade och två andra medarbetare, däribland samordnaren för säkerheten vid ECB.

13 Den 8 september 2000 mottog klaganden en kopia av en intern anteckning, vari samordnaren för säkerheten vid ECB begärde att klagandens överordnade skulle förlänga klagandens provanställningstid. I anteckningen angavs att den förlängda provanställningstiden var nödvändig på grund av klagandens bristande arbetsinsats och för att låta denne delta i kompletterande utbildning avseende sina huvudsakliga arbetsuppgifter och ECB:s säkerhetssystem. Enligt denna anteckning förklarade klaganden sig vara villig att delta i nämnda utbildning och han godtog även att hans

provanställningstid förlängdes fram till den 31 december 2000. Klaganden bekräftade skriftligen på anteckningen att han tagit del av innehållet i anteckningen.

14 Genom skrivelse av den 18 september 2000 meddelade ECB klaganden sitt beslut att förlänga hans provanställningstid fram till den 31 december 2000 (nedan kallat beslutet att förlänga provanställningstiden). Klaganden upplystes vidare om att beslutet att bekräfta hans tillsättning var beroende av hans arbetsinsatser under den förlängda provanställningstiden.

15 I skrivelse av den 29 november 2000, som delgavs klaganden samma dag och som undertecknats av generaldirektören med ansvar för administration och personal samt av avdelningschefen för personalutveckling, upplystes klaganden om direktionens beslut att säga upp hans anställningsavtal med verkan från och med den 31 december 2000 (nedan kallat uppsägningsbeslutet). Detta beslut motiverades med att klagandens arbetsinsatser inte hade förbättrats under den förlängda provanställningstiden på ett sådant sätt att han skulle kunna uppfylla de minimikrav som erfordras för den aktuella tjänsten. Klaganden skall i synnerhet ha uppvisat bristande förmåga att tillämpa ECB:s säkerhetssystem och att iaktta gällande bestämmelser och administrativa och organisatoriska förfaranden rörande tjänsten.

Förfarandet vid förstainstansrätten

16 Klaganden väckte, genom ansökan av den 12 december 2000, talan vid förstainstansrätten om bland annat ogiltigförklaring av uppsägningsbeslutet (mål T-373/00).

17 Klaganden väckte dessutom talan i tre andra mål och yrkade bland annat följande:

— Ogiltigförklaring av beslutet av ECB:s ordförande att avslå klagandens klagomål mot beslutet att förlänga provanställningstiden (mål T-27/01).

— Fastställelse av att ECB:s ordförande rättsstridigt underlåtit att ta ställning till hans begäran om prövning av uppsägningsbeslutet (mål T-56/01).

— Ogiltigförklaring av beslutet av ECB:s ordförande att avslå hans klagomål mot uppsägningsbeslutet (mål T-69/01).

18 Genom beslut av den 15 januari 2002 förenades de olika målen vad gäller det muntliga förfarandet. Genom den överklagade domen förenade förstainstansrätten målen vad gäller domen, ogillade talan i mål T-373/00 och fastslog att det inte längre fanns anledning att döma i saken i målen T-27/01, T-56/01 och T-69/01.

19 Genom nämnda dom förordnade förstainstansrätten att i mål T-373/00 skall vardera parten bära sin rättegångskostnad och att klaganden, såvitt gäller målen T-27/01, T-56/01 och T-69/01, skall bära sin rättegångskostnad och ersätta en tredjedel av ECB:s rättegångskostnad.

Den överklagade domen

20 Som skäl för att ogilla talan i mål T-373/00 angav förstainstansrätten för det första att det inte fanns någon grund för klagandens invändning om rättsstridighet avseende de bestämmelser om delegering av befogenheter som antagits av ECB i personalfrågor. Förstainstansrätten angav följande domskäl i detta avseende:

"43 Enligt [klaganden] saknar personalreglerna rättslig grund. Dessa gäller nämligen den ordning som är tillämplig på personalen vid ECB och borde enligt artikel 36.1 i ECBS-stadgan ha antagits av ECB-rådet på förslag av direktionen och inte av direktionen som saknade behörighet till detta.

44 Det är i detta hänseende tillräckligt att ange att en invändning om rättsstridighet med samma föremål som den [klagande] åberopat i förevarande mål framställdes i målet X mot ECB (förstainstansrättens dom av den 18 oktober 2001 i mål T-333/99, REGP 2001, s. I-A-199, s. II-921 och s. II-3021). I punkterna 96–109 i denna dom har förstainstansrätten slagit fast att personalreglerna inte är rättsstridiga på det sätt [klaganden] gjort gällande, bland annat eftersom ECB-rådet genom artikel 21.3 i ECB:s arbetsordning har delegerat befogenheten att definiera genomförandevillkor för anställningsvillkoren, det vill säga personalreglerna, till direktionen."

21 Förstainstansrätten fastslog för det andra att talan inte kunde bifallas på den av klaganden åberopade grunden avseende åsidosättande av anställningsvillkoren, av personalreglerna och av proportionalitetsprincipen.

22 Förstainstansrätten konstaterade först att grunden består av två delar på så sätt att det görs gällande dels att beslutet att förlänga provanställningstiden var felaktigt, dels att uppsägningsbeslutet var felaktigt. Förstainstansrätten prövade därefter var och en av de anmärkningar som anges i de två delgrunderna.

23 Förstainstansrätten fann för det första i punkt 49 i den överklagade domen att beslutet att förlänga provanställningstiden hade antagits i enlighet med tillämpliga formföreskrifter. För det andra slog förstainstansrätten i punkterna 51 och 52 i domen fast att ECB fick förlänga provanställningstiden. I punkterna 56 och 57 slog förstainstansrätten för det tredje fast att ECB med fog kunde anse att det var fråga om ett undantagsfall i den mening som avses i artikel 2.1.2 andra stycket i personalreglerna, vilket gav ECB rätt att förlänga provanställningstiden. Vad gäller uppsägningsbeslutet konstaterade förstainstansrätten för det första i punkterna 65 och 66 i den överklagade domen att klaganden hade underrättats om de anmärkningar som framställts såvitt avser kvaliteten på hans kunskaper och arbetsresultat. I punkt 73 i den överklagade domen noterade förstainstansrätten för det andra att det finns ingenting som gör det möjligt att komma till slutsatsen att klaganden inte getts möjlighet att fullborda sin provanställning under normala förhållanden. För det tredje slog förstainstansrätten i punkt 81 i domen fast att det inte med framgång kan göras gällande att ECB åsidosatte klagandens rättigheter då anställningsavtalet sades upp.

24 Förstainstansrätten anförde slutligen följande domskäl till stöd för att förplikta klaganden att bära sin rättegångskostnad och ersätta en tredjedel av ECB:s rättegångskostnad i målen T-27/01, T-56/01 och T-69/01:

"99 Förstainstansrätten anser att det tvärtemot vad [klaganden] gjort gällande entydigt framgår av artikel 41 iii i anställningsvillkoren att beslut att förlänga provanställningstiden och beslut om uppsägning under provanställningstiden inte kan göras till föremål för administrativa förfaranden eller klagomål. Dessa

två beslut syftar nämligen till att 'inte bekräfta tillsättningen av personal som tjänstgör i egenskap av praktikanter' i den mening som avses i denna bestämmelse.

100 Talan i mål[en] T-27/01 och T-69/01 har därför vållat [ECB] kostnader i onödan.

101 Det skall anmärkas att den talan [klaganden] väckte i mål T-56/01, som inkom till förstainstansrättens kansli den 13 mars 2001, utgjorde en passivitetstalan på grund av underlåtelse att svara på det klagomål som ingivits den 5 februari 2000. Detta yrkande hade emellertid redan ogillats i enlighet med artikel 8.2.1 i personalföreskrifterna genom ett tyst avslag en månad efter det att klagomålet gavs in. ECB:s ordförande hade vidare avslagit [klagandens] klagomål den 12 mars 2001.

102 När talan väcktes i mål T-56/01 eller åtminstone under de dagar som följde omedelbart på denna dag hade [klaganden] kännedom om att [ECB] tagit ställning i den mening som avses i artikel 232 andra stycket EG. Det behöver därför inte undersökas om talan skall avvisas på grund av att institutionen inte anmodats att vidta åtgärder innan passivitetstalan väcktes. [Klaganden] har emellertid inte vidtagit lämpliga åtgärder för att undvika att talan skulle vålla [ECB] kostnader i onödan.

103 I stället för att förplikta [ECB] att ersätta sökandens rättegångskostnad i enlighet med dennes yrkande finner förstainstansrätten därför att [klaganden] skall förpliktas ersätta en tredjedel av [ECB:s] rättegångskostnad i mål[en] T-27/01, T-56/01 och T-69/01."

Parternas yrkanden vid domstolen

25 Klaganden har yrkat att domstolen skall

— upphäva den överklagade domen och ogiltigförklara ECB:s beslut att förlänga provanställningstiden och ECB:s uppsägningsbeslut,

— förplikta ECB att till klaganden från och med den 31 december 2000 betala grundlön om 32 304 euro per år, jämte bidrag och annan ersättning enligt anställningsvillkoren, och

— förplikta ECB att ersätta rättegångskostnaderna.

26 ECB har yrkat att domstolen skall

— ogilla överklagandet, och

— förplikta klaganden att ersätta rättegångskostnaderna.

Överklagandet

27 Klaganden har åberopat tre grunder till stöd för sitt överklagande.

Den första grunden rörande bestämmelserna om delegering av befogenheter

Parternas argument

28 Klaganden har genom denna grund gjort gällande att förstainstansrätten tillämpade gällande rätt på ett felaktigt sätt då den i punkterna 43 och 44 i den överklagade domen inte godtog invändningen om att artiklarna 2.1.2 andra stycket och 2.1.3 i personalreglerna är rättsstridiga. Klaganden har i huvudsak åberopat följande argument i detta avseende.

29 Klaganden har för det första gjort gällande att ECB:s direktion enligt lydelsen i artikel 36.1 i ECBS-stadgan inte är behörig att fastställa anställningsvillkor för personalen. Denna behörighet tillkommer i stället ECB-rådet.

30 Klaganden har för det andra gjort gällande att ECB-rådet enligt artikel 12.3 i ECBS-stadgan inte får delegera sin befogenhet i personalfrågor till direktionen

31 Klaganden har tillagt att även om ECB-rådet får delegera sin befogenhet att fastställa anställningsvillkor för personalen till direktionen, borde en sådan delegering ha gjorts uttryckligen. Förstainstansrätten prövade emellertid inte detta argument, utan nöjde sig med att anta att en underförstådd delegering förelåg inom ramen för artikel 21.3 i arbetsordningen.

32 Klaganden anser vidare att förstainstansrätten tolkat rättspraxis avseende artikel 110 i Tjänsteföreskrifter för tjänstemän i Europeiska gemenskaperna (nedan kallade tjänsteföreskrifterna) rörande delegering såvitt avser personalfrågor inom gemenskapen på ett felaktigt sätt, då den i punkt 44 i den överklagade domen slog fast att ECB-rådet fick delegera befogenheten att fatta beslut om personalreglerna till direktionen. Klaganden har slutligen påpekat att den överklagade domen innebär ett åsidosättande av "principen om jämvikt mellan institutionerna", eftersom förstainstansrätten bekräftat delegering av befogenhet att göra skönsmässiga bedömningar till andra instanser än dem som anges i primärrätten.

33 Klaganden har för det tredje gjort gällande att direktionen, genom att anta artiklarna 2.1.2 och 2.1.3 i personalreglerna, åsidosatt artikel 21.3 i arbetsordningen, eftersom den inte begränsat sig till att vidta genomförandeåtgärder avseende anställningsvillkoren, utan antagit självständiga materiella regler. Enligt artikel 2.1.2 är det nämligen tillåtet att ensidigt förlänga provanställningstiden, och detta överskrider tillämpningsområdet för artikel 10 b i anställningsvillkoren.

34 Klaganden har tillagt i detta avseende att genom nämnda artikel 2.1.3 införs dessutom en grund för uppsägning under denna tid, vilken knyts till vederbörandes olämpliga uppträdande eller arbetsinsatser. Detta skiljer sig från vad som föreskrivs i artikel 11 a i i anställningsvillkoren.

35 ECB har gjort gällande att det som klaganden anfört inom ramen för det första och det andra argumentet är irrelevant eller saknar grund. Enligt rättspraxis avseende tillämpningen av artikel 110 i tjänsteföreskrifterna får institutionerna anta allmänna genomförandebestämmelser, med förebehåll för att tjänsteföreskrifternas tillämpningsområde inte inskränks. Att ECB-rådet delegerar viss befogenhet till direktionen står för övrigt i överensstämmelse med principen om jämvikt mellan institutionerna.

36 ECB har påpekat att klaganden inte angett vilken del av den överklagade domen som klandras genom det tredje argumentet. Under alla omständigheter saknar argumentet grund. Artiklarna 2.1.2 andra stycket och 2.1.3 i personalreglerna utgör nämligen tillämpningsföreskrifter för artikel 10 b i anställningsvillkoren, vilka utgör en integrerad del av anställningsavtalet. Artikel 11 i anställningsvillkoren är för övrigt inte tillämplig under provanställningstiden.

Domstolens bedömning

37 Klaganden har åberopat den första grunden huvudsakligen för att visa att förstainstansrätten gjorde fel då den fann att ECB:s system med delegering i personalfrågor följde gällande rätt och att de berörda instanserna utövade denna behörighet i enlighet med gällande rätt.

38 Enligt artiklarna 12.3 och 36.1 i protokollet om stadgan för ECBS har ECB-rådet normgivningskompetens för att dels anta en arbetsordning som fastställer den

interna organisationen för ECB och dess beslutande organ, dels fastställa anställningsvillkoren för ECB:s personal.

39 Den befogenhet att organisera och förvalta verksamheten som angetts ovan motsvarar den befogenhet som tillkommer andra institutioner och organ som inrättats enligt primärrätten (se exempelvis avseende kommissionen artikel 218 andra stycket EG).

40 I enlighet med ovannämnda befogenhetsregler har ECB-rådet fastställt anställningsvillkoren för ECB:s personal. Däri föreskrivs i sin tur att direktionen bemyndigas att genom personalreglerna anta närmare allmänna föreskrifter om genomförandet av anställningsvillkoren.

41 Vad gäller frågan huruvida detta delegeringssystem är förenligt med gemenskapsrätten följer det av domstolens dom av den 13 juni 1958 i mål 9/56, Meroni mot Höga myndigheten (REG 1958, s. 9, s. 42 och s. 43; svensk specialutgåva, volym 1, s. 21), att den behörighet som en institution ges innefattar möjligheten att, med iakttagande av fördraget, till viss del delegera behörighet på det sätt som institutionen fastställer.

42 Domstolens resonemang i domen i det ovannämnda målet Meroni mot Höga myndigheten rörde frågan om delegering för genomförandet av vissa finansiella

arrangemang till privaträttsliga organ som är en egen juridisk person. En institution eller ett gemenskapsorgan får därför *a fortiori* vidta organisationsåtgärder och delegera till beslutsinstanser inom institutionen eller organet, bland annat vad gäller personalfrågor. Domstolen har nämligen slagit fast i punkt 34 i dom av den 14 oktober 2004 i mål C-409/02 P, Pflugradt mot ECB (REG 2004, s. I-9873), att ett gemenskapsorgan, som har ett uppdrag av allmänintresse, har behörighet att genom förordningar anta bestämmelser som är tillämpliga på dess personal.

43 Vad gäller de villkor som skall iakttas vid dylik delegering har domstolen slagit fast i domen i det ovannämnda målet Meroni mot Höga myndigheten (se punkterna 40–44, 46 och 47) att den delegerande myndigheten inte får ge den mottagande myndigheten befogenheter som skiljer sig från de befogenheter som den själv tilldelats. Vidare skall den mottagande myndigheten utöva de befogenheter den erhållit på samma villkor som skulle ha gällt för den delegerande myndigheten om denna hade utövat befogenheterna direkt, bland annat i fråga om motiveringsskyldighet och krav på offentliggörande. Även i fall där den delegerande myndigheten har bemyndigats att delegera befogenhet skall den fatta ett uttryckligt beslut om överförande av befogenheterna, och delegeringen får endast avse exakt definierade genomförandebefogenheter.

44 Vad gäller delegeringen inom ECB i personalfrågor gör domstolen följande bedömning mot bakgrund av de argument som framförts av klaganden i den första grunden. De bestämmelser som ECB antagit på det berörda området och omfattningen av delegeringen står till fullo i överensstämmelse med de villkor som anges i domen i målet Meroni mot Höga myndigheten (se punkt 41 i denna dom).

45 Vad gäller den precisering som erfordras vid delegering har ECB-rådet, som är behörigt att fastställa personalregler för ECB:s personal och särskilt anställningsvillkoren, uttryckligen föreskrivit i artikel 21.3 i arbetsordningen att det är direktionen som skall anta och ändra tillämpningsföreskrifterna för nämnda anställningsvillkor.

46 Klaganden kan mot denna bakgrund inte vinna framgång med argumentet att förstainstansrätten skulle ha tillämpat rättspraxis avseende tolkningen av artikel 110 i tjänsteföreskrifterna på ett felaktigt sätt. Det följer nämligen av punkt 37 i domen i det ovannämnda målet Pflugradt mot ECB att ECB:s styrande organ, när de utövar sin behörighet att vidta allmänna genomförandebestämmelser i personalfrågor, inte på något sätt befinner sig i en situation som skiljer sig från den som de styrande organen i de andra gemenskapsorganen och gemenskapsinstitutionerna befinner sig i i förhållande till sina anställda. I detta avseende och vad gäller "principen om jämvikt mellan institutionerna" erinrar domstolen om att nämnda princip endast är tillämplig på förhållandet mellan institutionerna och gemenskapsorganen (se bland annat dom av den 22 maj 1990 i mål C-70/88, parlamentet mot rådet, REG 1990, s. I-2041; svensk specialutgåva, volym 10, s. 425, punkterna 21–23).

47 Klaganden har vidare gjort gällande att direktionen åsidosatt den genomförandebefogenhet som ECB-rådet tilldelat direktionen. Vad beträffar detta argument noterar domstolen att i artiklarna 2.1.2 och 2.1.3 i personalreglerna, vilka antagits av direktionen, föreskrivs ett antal situationer som kan uppkomma under provanställningstiden. Enligt nämnda bestämmelser är det bland annat möjligt att dels förlänga provanställningstiden, dels säga upp anställningsavtalet under denna tid.

48 I detta sammanhang är det viktigt att notera att artiklarna 2.1.2 och 2.1.3 i personalreglerna omfattas av den genomförandebefogenhet som direktionen har enligt artikel 21.3 i arbetsordningen. Till skillnad från vad klaganden gjort gällande finner förstainstansrätten att nämnda bestämmelser inte inverkar menligt på artikel 10 b i anställningsvillkoren, där det föreskrivs att direktionen i enlighet med personalreglerna får förena anställningen med provanställningstid. De omtvistade bestämmelserna faller inte heller utanför artikel 11 a i i anställningsvillkoren rörande när ECB får säga upp anställningsavtal.

49 I likhet med vad generaladvokaten kommit fram till i punkt 39 i förslaget till avgörande är direktionen enligt artikel 10 b i anställningsvillkoren bemyndigad att anta bestämmelser om provanställningstiden. Direktionen handlade således inom ramen för sin befogenhet på detta område då den föreskrev att direktionen under provanställningstiden, när särskild uppmärksamhet riktas mot den berördes arbetsinsats, kan säga upp anställningsavtalet "om [den anställdes] arbetsinsats är bristande".

50 I likhet med vad förstainstansrätten konstaterade i punkt 52 i den överklagade domen kan det tilläggas att i ett fall där direktionen får säga upp ett anställningsavtal under provanställningstiden får direktionen i än högre grad ensidigt förlänga provanställningstiden.

51 Systemet med delegering i personalfrågor följer således gällande rätt, och instanserna inom ECB utövade denna behörighet i enlighet med gällande rätt.

52 Förstainstansrätten gjorde således en riktig bedömning då den slog fast att de bestämmelser som antagits av ECB på detta område inte var rättsstridiga. Överklagandet kan således inte vinna bifall på den första grunden.

Den andra grunden rörande artiklarna 2.1.2 och 2.1.3 i personalreglerna

53 För det fall domstolen finner att artiklarna 2.1.2 och 2.1.3 i personalreglerna är rättsenliga, har klaganden alternativt gjort gällande att förstainstansrätten gjorde fel då den i punkterna 46–83 i den överklagade domen slog fast att beslutet att förlänga klagandens provanställningstid och beslutet att säga upp densamme fattats i enlighet med anställningsvillkoren och personalreglerna. Grunden består av fem delgrunder.

Den första delgrunden

— Parternas argument

54 Genom den första delgrunden har klaganden gjort gällande att förstainstansrätten i punkt 49 i den överklagade domen underlät att beakta att beslutet att förlänga provanställningstiden hade antagits med åsidosättande av artikel 2.1.2 i personalreglerna. Det är nämligen direktionen som har befogenheten att förlänga provanställningstiden, och denna befogenhet kan inte delegeras till ECB:s vice ordförande.

55 ECB har gjort gällande att det inte finns någon bestämmelse enligt vilken det är förbjudet för direktionen att fördela arbetsuppgifter bland ledamöterna. I stället är det så att det uttryckligen föreskrivs i arbetsordningen att det är möjligt att göra ett dylikt bemyndigande.

— Domstolens bedömning

56 Liksom förstainstansrätten slog fast i punkt 49 i den överklagade domen beslutade direktionen den 16 mars 1999 att delegera befogenheten att fatta beslut om förlängning av provanställningstiden för nyanställda till ECB:s vice ordförande.

57 Vad gäller frågan huruvida detta bemyndigande är giltigt kan det noteras, vilket generaladvokaten gjort i punkterna 48–54 i sitt förslag till avgörande, att institutionerna och gemenskapsorganen får reglera den interna organisationen på så sätt att de organ där beslut fattas gemensamt får delegera till en eller flera ledamöter befogenheten att fatta individuella beslut i personalfrågor inom ett område som redan regleras av allmänna bestämmelser som antagits av det berörda organet.

58 Enligt fast rättspraxis förfogar nämligen institutionerna och gemenskapsorganen över ett stort utrymme för skönsmässig bedömning vad gäller organisationen av sin verksamhet för att fullgöra de uppgifter som de har anförtrotts (se bland annat dom av den 10 juli 2003 i mål C-15/00, kommissionen mot EIB, REG 2003, s. I-7281, punkt 67, och domen i det ovannämnda målet Pflugradt mot ECB, punkt 43).

59 Domstolen har slagit fast (se bland annat dom av den 23 september 1986 i mål 5/85, AKZO Chemie mot kommissionen, REG 1986, s. 2585, punkterna 35–37; svensk specialutgåva, volym 8, s. 715) att kommissionen får ge sina ledamöter befogenhet att fatta vissa beslut i kommissionens namn utan att detta inverkar menligt på den kollegialitetsprincip som styr kommissionens verksamhet. Systemet med befogenhetsöverföring får inte till följd att befogenheten att fatta beslut fråntas kommissionen, eftersom de beslut som fattas av en ledamot fattas i kommissionens namn och denna tar fullt ansvar för beslutet. Som skäl för denna bedömning har domstolen särskilt slagit fast att det är nödvändigt att säkerställa att det beslutsfattande organet kan fungera, vilket utgör en princip för alla institutionella system.

60 Denna rättspraxis, som gäller systemet med befogenhetsöverföring inom kommissionen, kan tillämpas på förevarande mål. Systemet får nämligen inte till följd att direktionen fråntas sin normgivningskompetens. De beslut att förlänga provanställningstiden som fattas av ECB:s vice ordförande fattas vidare i direktionens namn, och denna tar fullt ansvar för beslutet. Befogenhetsöverföringen avser nämligen endast individuella beslut att förlänga provanställningstiden för en nyanställd och avser ingalunda allmängiltiga frågor.

61 Mot denna bakgrund finner domstolen att förstainstansrätten gjorde en riktig bedömning då den fann att ECB:s vice ordförande med giltig verkan fick fatta beslutet att förlänga klagandens provanställningstid.

62 Talan kan således inte bifallas på den andra grundens första delgrund.

Den andra delgrunden

— Parternas argument

63 Genom den andra delgrunden har klaganden gjort gällande att förstainstansrätten i punkt 56 och följande punkter i den överklagade domen gjorde en undermålig bedömning av att villkoren för genomförande av artikel 2.1.2 i personalreglerna är dubbeltydiga. Dessa bestämmelser är nämligen utformade på ett sådant sätt att de ger utrymme för godtyckliga åtgärder och är därför oförenliga med "överordnade gemenskapsrättsliga bestämmelser". Att arbetsgivaren hyser tvivel om den anställdes arbetsförmåga under provanställningstiden utgör nämligen inte något "undantagsfall" i den mening som avses i artikel 2.1.2. Klaganden har tillagt att förstainstansrätten underlät att beakta att bestämmelsen står i strid med artikel 9 a andra meningen i anställningsvillkoren, eftersom tillämpningsföreskrifterna inte preciseras däri.

64 ECB har gjort gällande att klaganden inte kan vinna framgång med detta argument. Att det finns ett utrymme för skönsmässig bedömning innebär nämligen inte automatiskt att de beslut som fattas är godtyckliga.

— Domstolens bedömning

65 Uttrycket "i undantagsfall" i artikel 2.1.2 i personalreglerna återspeglar den berörda myndighetens — nämligen direktionens — vilja att förbehålla sig rätten att utifrån omständigheterna i varje fall och de individuella förhållandena bestämma när det är önskvärt att förlänga provanställningstiden för en nyanställd.

66 I likhet med vad som angetts av generaladvokaten i punkt 57 i förslaget till avgörande kan beslut som fattas på denna grund bli föremål för domstolsprövning. Det kan inte heller anses att möjligheten till förlängning av provanställningstiden a priori är till nackdel för vederbörande, eftersom det därigenom blir möjligt att tillföra element så att anställningsförhållandet förbättras i båda parters intresse och på så sätt se till att anställningsförhållandet kan fortsätta.

67 Domstolen finner således att förstainstansrätten gjorde en riktig bedömning då den kom fram till att beslutet att förlänga klagandens provanställningstid följde gällande rätt.

68 Överklagandet kan således inte vinna bifall på den andra delgrunden.

Den tredje delgrunden

— Parternas argument

69 Klaganden har i den tredje delgrunden ifrågasatt förstainstansrättens bedömning att tvivel avseende den provanställdes arbetsinsats kan utgöra ett "undantagsfall" i den mening som avses i artikel 2.1.2 i personalreglerna.

70 ECB har uppgett att begreppet "i undantagsfall" i artikel 2.1.2 i personalreglerna ingalunda innebär att institutionen inte behöver motivera de beslut som fattas på detta område. Förstainstansrätten konstaterade att begreppet fordrar att objektiva villkor är uppfyllda, vilket gör det omöjligt att fatta godtyckliga beslut.

— Domstolens bedömning

71 I punkt 58 i denna dom har det slagits fast att ECB förfogar över ett stort utrymme för skönsmässig bedömning i personalfrågor, detta för att banken skall kunna fullgöra de uppgifter av allmänintresse som den har anförtrotts.

72 Det är särskilt under provanställningstiden som en institution eller ett gemenskapsorgan måste försäkra sig om att vederbörande i såväl personligt som yrkesmässigt avseende uppfyller vad som krävs för tjänsten i fråga och därmed sammanhängande arbetsuppgifter. Att förlänga provanställningstiden kan vara lämpligt i detta avseende.

73 Förstainstansrätten tillämpade således inte gällande rätt på ett felaktigt sätt då den kom fram till att om arbetsgivaren hyser tvivel avseende den nyanställdes arbetsförmåga så kan detta utgöra ett "undantagsfall" i den mening som avses i artikel 2.1.2 i personalreglerna, vilket motiverar att provanställningstiden förlängs.

74 Överklagandet kan således inte vinna bifall på den tredje delgrunden.

Den fjärde delgrunden

— Parternas argument

75 Klaganden har i den fjärde delgrunden ifrågasatt förstainstansrättens bedömning att provanställningstiden för klaganden förlängdes på grund av att ECB hyste tvivel

rörande hans arbetsförmåga. Till grund för sin bedömning lade förstainstansrätten oriktiga sakomständigheter med underlåtet iakttagande av bevisbördan och av ECB:s uppgifter om att provanställningstiden förlängdes på grund av bankens eget slarv då den missade att förordna om en mer representativ arbetsperiod förlagd utanför sommarsemestern.

76 ECB har gjort gällande att denna del av den andra grunden inte kan tas upp till sakprövning, eftersom syftet är att ifrågasätta förstainstansrättens konstaterande att beslutet att förlänga klagandens provanställningstid grundades på att banken hyste tvivel om att han hade förmåga att fullgöra sina arbetsuppgifter. ECB har särskilt uppgett att syftet med att förlänga provanställningstiden var att bereda klaganden möjlighet att på ett bättre sätt anpassa sig till anställningsvillkoren och göra sig förtrogen med de krav som uppställs för tjänstgöring vid ECB.

— Domstolens bedömning

77 Klaganden har genom denna delgrund ifrågasatt förstainstansrättens bedömning av de faktiska omständigheterna på en rad punkter.

78 I likhet med vad generaladvokaten har erinrat om i punkterna 67 och 68 i sitt förslag till avgörande är domstolen enligt fast rättspraxis (se exempelvis dom av den 8 maj 2003 i mål C-122/01 P, T. Port mot kommissionen, REG 2003, s. I-4261, punkt 27) varken behörig att fastställa vilka faktiska omständigheter som är relevanta eller, i princip, att bedöma den bevisning som förstainstansrätten har godtagit till stöd för dessa omständigheter. När bevisningen har förebringats på rätt sätt och när de

allmänna rättsgrundsatser och processuella regler som är tillämpliga i fråga om bevisbördan och bevisningen har iakttagits, är det endast förstainstansrätten som skall bedöma vilket värde som uppgifterna i målet skall tillmätas. Med förbehåll för det fall då bevisningen missuppfattats, utgör denna bedömning således inte en rättsfråga som är underställd domstolens kontroll.

79 I likhet med vad generaladvokaten uppgett i punkt 69 i sitt förslag till avgörande finner domstolen att eftersom klaganden inte har visat, och inte heller verkligen gjort gällande, att förstainstansrätten missuppfattade de faktiska omständigheterna och den bevisning som förebringats, är förstainstansrättens bedömning av de åtgärder som vidtagits för att utbilda de nyanställda nämligen en bedömning av faktiska omständigheter och bevisning som inte kan ifrågasättas i samband med ett överklagande.

80 Den fjärde delgrunden kan således inte tas upp till sakprövning.

Den femte delgrunden

— Parternas argument

81 I den femte delgrunden har klaganden anfört att han, tvärtemot vad förstainstansrätten slog fast i punkterna 70–73 i den överklagade domen, inte haft tillfälle att fullgöra sin provanställningstid under normala förhållanden.

82 ECB har gjort gällande att inte heller denna delgrund kan tas upp till sakprövning. Syftet med denna delgrund är nämligen att ifrågasätta förstainstansrättens konstaterande att klagandens provanställningstid fullgjorts under normala förhållanden.

— Domstolens bedömning

83 Det är i detta avseende tillräckligt att konstatera att klaganden ifrågasätter förstainstansrättens bedömning av faktiska omständigheter.

84 I punkt 73 i den överklagade domen slog förstainstansrätten nämligen fast att det "finns ... ingenting som gör det möjligt ... att komma till slutsatsen att klaganden inte givits möjlighet att fullborda sin provanställning under normala förhållanden".

85 Mot denna bakgrund och med beaktande av vad som slagits fast i punkt 78 i denna dom finner domstolen att den femte delgrunden inte kan tas upp till sakprövning, då klaganden inte gjort gällande att förstainstansrätten har missuppfattat bevisningen.

Den tredje grunden rörande rättegångskostnaderna

Parternas argument

86 Klaganden har gjort gällande att förstainstansrätten i punkterna 99–103 i den överklagade domen gjorde en felaktig rättslig bedömning då den förpliktade

klaganden att ersätta en del av rättegångskostnaderna i målen T-27/01 och T-69/01. Klaganden anser att förstainstansrätten gjorde en felaktig tolkning av artikel 87.3 andra stycket i rättegångsreglerna då den fann att talan i de båda målen hade väckts utan skäl. Vad avser talan i mål T-56/01 föranleddes den enligt klaganden av att ECB hade agerat på ett ansvarsgrundande sätt.

87 ECB anser att grunden inte kan tas upp till sakprövning med tillämpning av artikel 51 andra stycket i domstolens stadga.

Domstolens bedömning

88 Enligt artikel 51 andra stycket i EG-stadgan för domstolen får "[e]tt överklagande ... inte avse endast rättegångskostnadernas storlek och fördelning". Domstolen har vidare funnit att när alla andra grunder till stöd för överklagandet har underkänts, skall ett yrkande som avser att förstainstansrättens beslut om rättegångskostnaderna var rättsstridigt avvisas i enlighet med den bestämmelsen (se dom av den 12 juli 2001 i de förenade målen C-302/99 P och C-308/99 P, kommissionen och Frankrike mot TF1, REG 2001, s. I-5603, punkt 31, och av den 30 september 2003 i de förenade målen C-57/00 P och C-61/00 P, Freistaat Sachsen m.fl. mot kommissionen, REG 2003, s. I-9975, punkt 124).

89 Eftersom överklagandet inte kan vinna bifall på någon av klagandens övriga grunder skall den sista grunden, avseende förstainstansrättens beslut om fördelningen av rättegångskostnaderna, således avvisas.

90 Överklagandet skall därför ogillas.

Rättegångskostnader

91 Enligt artikel 69.2 i rättegångsreglerna, som enligt artikel 118 i samma regler skall tillämpas i mål om överklagande, skall tappande part förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna, om detta har yrkats. Enligt artikel 70 i dessa regler skall institutionerna bära sina kostnader i tvister mellan gemenskaperna och deras anställda. Enligt artikel 122 andra stycket i dessa regler skall artikel 70 dock inte tillämpas i mål där en tjänsteman eller annan institutionsanställd har överklagat. ECB har yrkat att klaganden skall förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna. Eftersom klaganden har tappat målet, skall ECB:s yrkande bifallas.

På dessa grunder beslutar domstolen (första avdelningen) följande dom:

1) Överklagandet ogillas.

2) Carmine Salvatore Tralli skall ersätta rättegångskostnaderna.

Underskrifter