RETTENS DOM (Appelafdelingen)

8. september 2009 *

I sag T-404/06 P,

angående appel af dom afsagt den 26. oktober 2006 af EU-Personaleretten (plenum), Landgren mod ETF (sag F-1/05, Sml. Pers. I-A-1, s. 123, og II-A-1, s. 459), med påstand om ophævelse af denne dom,

Det Europæiske Erhvervsuddannelsesinstitut (ETF), først ved avocat G. Vandersanden, derefter ved avocat L. Levi,

appellant,

støttet af:

Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved J. Currall og D. Martin, som befuldmægtigede,

intervenient i appelsagen,

* Processprog: fransk.

den anden part i appelsagen:

Pia Landgren, Revigliasco (Italien), ved avocat M.-A. Lucas,

sagsøgt i første instans,

har

DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS RET
I FØRSTE INSTANS (Appelafdelingen)

sammensat af præsidenten, M. Jaeger (refererende dommer), og dommerne J. Azizi, A.W.H. Meij, M. Vilaras og N.J. Forwood,

justitssekretær: E. Coulon,

afsagt følgende

Dom

1 Det Europæiske Erhvervsuddannelsesinstitut (ETF) har med sin appel iværksat i henhold til artikel 9 i bilag I til statutten for Domstolen nedlagt påstand om ophævelse af dommen afsagt den 26. oktober 2006 af EU-Personaleretten (plenum), Landgren mod ETF (sag F-1/05, Sml. Pers. I-A-1, s. 123, og II-A-1, s. 1459, herefter »den appellerede dom«), hvorved Retten annullerede afgørelsen truffet af ETF om opsigelse af Pia Landgrens kontrakt på ubestemt tid som midlertidigt ansat og ved mellemafgørelse opfordrede parterne til at søge at opnå en aftale om en rimelig godtgørelse for den uberettigede afskedigelse af hende eller i mangel af aftale at nedlægge deres beløbsmæssige påstande i den forbindelse.

Retsforskrifter

2 Artikel 11, stk. 1, i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne (herefter »vilkårene«) bestemmer, at artikel 11-26 i vedtægten for tjenestemænd i De Europæiske Fællesskaber (herefter »vedtægten«) finder tilsvarende anvendelse på midlertidigt ansatte.

3 Vedtægtens artikel 25, stk. 2, har følgende ordlyd:

»Enhver afgørelse, der træffes i henhold til denne vedtægt om en bestemt person, skal straks meddeles den pågældende tjenestemand skriftligt. Enhver afgørelse, der indeholder et klagepunkt, skal begrundes.«

4 Vilkårenes artikel 47 bestemmer:

»Undtagen ved dødsfald ophører ansættelsesforholdet for en midlertidigt ansat:

[…]

c) for kontrakter på ubestemt tid:

i) ved udløbet af den opsigelsesfrist, der er fastsat i kontrakten; opsigelsesfristen kan ikke være kortere end en måned for hvert tjenesteår, idet den dog mindst skal være på tre måneder og højst kan være på ti måneder; [o]psigelsesfristen kan ikke begynde at løbe under barsels- eller sygeorlov, medmindre denne orlov overstiger tre måneder; [o]psigelsesfristen suspenderes desuden under disse former for orlov, dog med ovenstående begrænsninger

[…]«

Sagens faktiske omstændigheder og retsforhandlingerne i første instans

5 Sagens faktiske omstændigheder og retsforhandlingerne i første instans er gennemgået i den appellerede doms præmis 6-32, hvorfra følgende oplysninger stammer.

6 Pia Landgren, der er født den 21. juni 1947, blev den 3. januar 1995 ansat af ETF som midlertidigt ansat i kategori C, først for en tidsbegrænset periode og dernæst fra den 18. juli 2000 for en tidsubegrænset periode.

7 Hendes udtalelse ved prøvetidens udløb, der blev udfærdiget den 10. maj 1995, indeholder følgende vurderinger:

— Hvad angår »egnethed til varetagelse af de med stillingen forbundne opgaver« opnåede hun bedømmelsen »god«, i rubrikken »opfattelsesevne, fleksibilitet og dømmekraft« opnåede hun imidlertid bedømmelsen »utilstrækkelig«, der begrundedes med manglende præcision og grundighed.

— Hvad angår »tjenstlig indsats« opnåede hun bedømmelsen »god«, i rubrikken »hurtighed i udførelsen af arbejdet« opnåede hun ligeledes bedømmelsen »utilstrækkelig«, der var begrundet i visse forsinkelser bl.a. med udarbejdelsen af personalekontrakter.

— Hvad angår »tjenstlig adfærd« opnåede hun bedømmelsen »meget god«.

8 Pia Landgrens første karriereudviklingsrapport, der blev udfærdiget den 13. maj 1997 for perioden 1995-1997, er generelt positiv. På en skala fra 1 til 6, der svinger fra »udmærket« til »ubetinget negativt«, opnåede sagsøgeren den samlede bedømmelse »3«, der svarer til »tilfredsstillende«. Hun opnåede nærmere bestemt bedømmelsen »god« i rubrikkerne »kvalifikationer« og »tjenstlig adfærd« samt bedømmelsen »utilfredsstillende« i rubrikken »effektivitet«. På dette punkt henvistes der endnu engang til manglende opmærksomhed og manglende hurtighed under udførelse af opgaverne. Selv om den samlede positive bedømmelse fremhæves, anmodes hun dog om at udvise større omhu og forbedre sin »politiske sans«.

9 I hendes anden karriereudviklingsrapport, der blev udfærdiget den 17. juni 1998 for perioden 1997-1998, var den samlede bedømmelse »2«, hvilket svarer til »godt«. Under de generelle bemærkninger konstaterede bedømmeren nemlig, at der havde været en klar forbedring i sagsøgerens arbejde, idet bedømmeren dog i rubrikken »effektivitet« bemærker, at hun stadig kunne gøre fremskridt.

10 I hendes tredje karriereudviklingsrapport, der blev udfærdiget den 17. januar 2000 for perioden 1999-2000, gentages den samlede bedømmelse »2«, og der anføres intet om eventuelle svagheder, idet hun i alle rubrikker opnåede bedømmelsen »god«. Pia Landgren blev ikke desto mindre anmodet om at forbedre sin tilrettelæggelse af hendes arbejdstid. Derimod blev hendes kendskab til reglerne og til ETF's funktion fremhævet.

11 I hendes fjerde karriereudviklingsrapport, der blev udfærdiget den 29. marts 2001 for perioden 2000-2001, opnåede Pia Landgren en samlet bedømmelse på »3«. Samtidig med at sagsøgerens kommunikative evner, hendes takt, hendes venlighed, hendes omfattende kendskab til ETF, hendes fleksibilitet og hendes loyalitet over for sine overordnede fremhæves, nævner rapporten en svaghed på edb-området, og i rubrikken »analyse og vurdering« henstilles til, at hun ikke drager forhastede konklusioner, navnlig når hun ikke har fuldt kendskab til sagerne, selv om det erkendes, at hun fremkommer med gode forslag. Endelig opfordres hun til at tage et kursus i udfærdigelse af mødereferater.

12 Fra januar 2002 til og med januar 2003 var sagsøgeren beskæftiget i ETF's direktion, hvor hun udførte funktionen som sekretær og administrativ medarbejder med særligt ansvar for tjenesterejser og orlov for så vidt angår medarbejderne i direktionen.

13 Den 9. juli 2002 udfærdigede ETF's underdirektør, H., en foreløbig karriereudviklingsrapport, hvori det konkluderedes, at Pia Landgren ikke i tilstrækkeligt omfang opfyldte de krav, der var forbundet med hendes funktion. Denne konklusion var støttet på konstaterede mangler med hensyn til forberedelsen af tjenesterejser og kalenderføring, hvilket blev tilskrevet en manglende evne til organisation og opfølgning, begrænsede færdigheder med hensyn til anvendelse af computerprogrammer og et utilstrækkeligt

kendskab til ETF's opgaver og struktur. Ikke desto mindre fremhæves i rapporten Pia Landgrens imødekommende holdning og hendes indsats for at løse sine mangeartede opgaver.

14 I slutningen af 2002 udfærdigede de to underdirektører, H. og P., i deres egenskab af bedømmere et udkast til karriereudviklingsrapport for Pia Landgren for 2002 efter et nyt bedømmelsessystem, der var blevet indført i januar samme år.

15 H. bekræftede sin bedømmelse af 9. juli 2002, idet han konstaterede, at man ikke kunne fæste lid til sagsøgerens arbejde, og at der forelå betydelige mangler på stort set alle områder, selv om han fremhævede sagsøgerens indsats for at udføre sine opgaver. Han anførte, at han ikke længere havde tillid til kvaliteten af hendes arbejde og konkluderede, at sagsøgeren ikke længere kunne varetage sine funktioner.

16 P. var for sin del af den opfattelse, at Pia Landgrens varetagelse af sine særlige opgaver i de fleste tilfælde var tilfredsstillende og for visse opgavers vedkommende god, idet han imidlertid i den samlede bedømmelse gjorde opmærksom på forsinkelser og fejl som følge af manglende omhu, hvilket efter hans opfattelse delvis skyldtes et for stort arbejdspres.

17 I sine kommentarer til denne bedømmelsesrapport har Pia Landgren bestridt berettigelsen af den kritik, som H. er fremkommet med, på visse specifikke punkter, idet hun dog erkender, at den stilling, hun bestrider, er for krævende for hende. Hun henledte også direktionens opmærksomhed på, at hendes vanskeligheder kunne forklares med forbigående hukommelsesproblemer som følge af hendes helbredstilstand, samt på de meget negative konsekvenser, det ville få for hende, hvis hun mistede sit arbejde, henset til hendes økonomiske situation, hendes familiesituation og hendes alder. Hun anmodede derfor om, at man undersøgte mulighederne for at tildele hende andre og mindre krævende arbejdsopgaver i samme direktion eller i andre afdelinger.

18 Denne karriereudviklingsrapport blev aldrig færdiggjort og dermed ikke indført i Pia Landgrens personlige aktmappe.

19 Den 1. februar 2003 blev sagsøgeren uden tidsbegrænsning tilknyttet ETF's afdeling for »Østeuropa og Centralasien« for dér at udføre sekretariatsarbejde på halv tid for afdelingschefen, S., for viceafdelingschefen, T., og for ETF's koordinator. Anmodningen om halvtidsarbejde, som direktøren havde imødekommet, skulle omfatte perioden fra den 1. februar 2003 til den 31. december 2004 og var begrundet med forberedelse til pensionering, idet den midlertidigt ansatte var 55 år.

20 Pia Landgrens karriereudviklingsrapport, der blev udfærdiget den 18. marts 2004 for året 2003, indeholder følgende bemærkninger:

»Pia har nået sine hovedmål for 2003. En vurdering af de relevante hovedindikatorer viser, at hun har været i stand til at udføre sine arbejdsopgaver grundigt, effektivt og til tiden.

Pia har vist, at hun er i stand til at koncentrere sig om sit arbejde, også når hun løser flere opgaver på samme tid. Hun har gjort en helhjertet indsats for at forbedre sin hukommelse.

Pia har forbedret sin kompetence på det edb-mæssige område.

Pia har gode og venskabelige — men dog respektfulde — relationer til sine overordnede og til sine arbejdskolleger.«

21 Denne sidste karriereudviklingsrapport var udfærdiget af T. i dennes egenskab af fungerende afdelingschef, idet S. var sygemeldt i perioden fra november 2003 til og med marts 2004, og den var undertegnet af R. som direktør. Selv om S. ikke har underskrevet den, angives hun dog i rapporten som bedømmer sammen med T. Det er ubestridt, at afdelingschefen ikke var enig i T.'s bedømmelse, idet hun snarere var negativt indstillet over for Pia Landgrens arbejdsindsats.

22 Herefter fandt Pia Landgren det nødvendigt i forbindelse med en samtale med S at anmode om fortsat at arbejde på halv tid. Under nævnte samtale, der fandt sted den 10. maj 2004, meddelte afdelingschefen Pia Landgren, at hun forbeholdt sig ret til at drøfte denne anmodning med direktøren, R.

23 Den 17. maj 2004 havde Pia Landgren en samtale med R., der gav hende valget mellem »en førtidspensionering« og en afskedigelse. R. præciserede, at hun i tilfælde af en afskedigelse kunne oppebære arbejdsløshedsunderstøttelse i medfør af vilkårenes artikel 28a, indtil hun nåede den tidligste alder for pensionering, nemlig 60 år.

24 Den 15. juni 2004 havde Pia Landgren en ny samtale med R., hvorunder der også var en opmand udpeget af ETF til stede. I løbet af denne samtale bemærkede R., at hun var »en venlig person, men en ineffektiv sekretær«, hvorfor hun anmodedes om at indgive sin afsked.

25 Under et tredje møde den 25. juni 2004, hvori også deltog andre højtplacerede personer fra ETF, gav R. Pia Landgren et brev indeholdende en opsigelse af hendes kontrakt som midlertidigt ansat med virkning fra den 1. januar 2005.

26 Afskedigelsesafgørelsen har følgende ordlyd:

»Kære Pia!

I henhold til artikel 47 i vilkårene og bestemmelserne i Deres ansættelseskontrakt med tillæg beklager jeg at måtte meddele Dem, at Deres stilling som midlertidigt ansat ved ETF vil blive opsagt. Da det er fastsat i tillægget til Deres kontrakt, at De har et opsigelsesvarsel på seks måneder, er Deres sidste arbejdsdag den 31. december 2004.

Jeg takker Dem for Deres arbejdsindsats ved ETF og ønsker Dem held og lykke i Deres fremtidige karriere.«

27 Efter denne afgørelse blev sagsøgeren tilknyttet enheden »Administration og Centrale Tjenester« med virkning fra den 1. juli 2004. Efter eget ønske fik hun tilladelse til at genoptage sit fuldtidsarbejde fra denne dato.

28 Pia Landgren undergik en operation i oktober 2004, hvorefter hun havde sygeorlov i tre måneder, i hvilken periode hendes opsigelsesfrist derfor blev suspenderet.

29 Den 27. september 2004 indbragte Pia Landgren en klage over afskedigelsesafgørelsen i medfør af vedtægtens artikel 90, stk. 2.

30 Ved afgørelse af 19. januar 2005 afslog ansættelsesmyndigheden klagen under henvisning til, at opsigelsen var berettiget som følge af sagsøgerens utilfredsstillende og utilstrækkelige arbejdsindsats, og at ansættelsesmyndigheden ikke havde udøvet sit vide skøn med hensyn til, hvad der er i tjenestens interesse, på en åbenbart urigtig måde. Ansættelsesmyndigheden havde tilmed som led i sin omsorgspligt taget hensyn til sagsøgerens interesser ved fastsættelsen af tidspunktet for opsigelsens retsvirkninger.

31 Det er på denne baggrund, at Pia Landgren den 28. april 2005 anlagde sag med påstand dels om annullation af afskedigelsesafgørelsen, dels om erstatning for det økonomiske og ikke-økonomiske tab, hun har lidt som følge af afskedigelsesafgørelsen.

32 Søgsmålet for Retten blev oprindeligt registreret på Rettens Justitskontor som sag T-180/05. Ved kendelse af 15. december 2005 henviste Retten i medfør af artikel 3, stk. 3, i Rådets afgørelse 2004/752/EF, Euratom af 2. november 2004 om oprettelse af en ret for EU-personalesager (EUT L 333, s. 7) den foreliggende sag til sidstnævnte ret. Sagen blev ved EU-Personalerettens Justitskontor registreret som sag F-1/05.

33 I den appellerede dom annullerede EU-Personaleretten ved mellemafgørelse for det første afskedigelsesafgørelsen og fastslog for det andet, at parterne skulle indgå en overenskomst om en rimelig godtgørelse som følge af den uberettigede afskedigelse af Pia Landgren, eller i tilfælde af uenighed herom meddele Retten deres beløbsmæssige påstande i den forbindelse inden tre måneder efter dommens afsigelse.

34 Idet parterne meddelte EU-Personaleretten, at de ikke var nået frem til en aftale vedrørende det beløb, der skulle betales i godtgørelse, men at ETF dog havde erklæret sig villig til at betale Pia Landgren et beløb på 39 265,10 EUR i skadeserstatning, fastsatte EU-Personaleretten ved kendelse af 22. maj 2007 det beløb, der skulle betales i godtgørelse, til foreløbigt at udgøre 39 000 EUR i afventning af den endelige fastsættelse i sagen.

35 Ved kendelse af 22. maj 2007 udsatte EU-Personalerettens præsident i henhold til artikel 77, litra b), og artikel 78 i procesreglementet for Retten i Første Instans, der finder tilsvarende anvendelse ved EU-Personaleretten i medfør af artikel 3, stk. 4, i afgørelse 2004/752, sag F-1/05, indtil Retten har truffet afgørelse i sagen. EU-Personalerettens præsident bemærkede, at sagens endelige afgørelse kunne afhænge af, om Pia Landgren er vedvarende og totalt uarbejdsdygtig. Spørgsmålet ville nødvendiggøre en foranstaltning med henblik på sagens tilrettelæggelse i form af en udpegning af lægelig ekspertise, hvilket, henset til omkostningerne ved en sådan procedure, ikke ville være i overensstemmelse med god retspleje, så længe appellen af mellemdommen ikke er afgjort.

Den appellerede dom

36 Først behandlede EU-Personaleretten i den appellerede doms præmis 60-79 ETF's argument om, at der ikke findes noget juridisk grundlag for at antage, at ETF var forpligtet til at begrunde afskedigelsesbeslutningen.

37 EU-Personaleretten bemærkede i den forbindelse, at begrundelsespligten ifølge fast retspraksis (Domstolens dom af 26.11.1981, sag 195/80, Michel mod Parlamentet, Sml. s. 2861, præmis 22, Rettens dom af 20.3.1991, sag T-1/90, Pérez-Mínguez Casariego mod Kommissionen, Sml. II, s. 143, præmis 73, af 18.3.1997, forenede sager T-178/95 og T-179/95, Picciolo og Caló mod Regionsudvalget, Sml. Pers. I-A, s. 51, og II, s. 155, præmis 33, af 20.7.2001, sag T-351/99, Brumter mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 165, og II, s. 757, præmis 28, af 16.3.2004, sag T-11/03, Afari mod ECB, Sml. Pers. I-A, s. 65, og II, s. 267, præmis 37, af 6.7.2004, sag T-281/01, Huygens mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 203, og II, s. 903, præmis 105, og af 3.10.2006, sag T-171/05, Nijs mod Revisionsretten, Sml. Pers. I-A-2, s. 195, og II-A-2, s. 999, præmis 36) er et væsentligt princip i fællesskabsretten, som kun kan fraviges af tvingende hensyn, og at dette princip, der er fastsat i artikel 253 EF, og som gentages i vedtægtens artikel 25, stk. 2, netop hører til de rettigheder og forpligtelser for tjenestemænd, som vilkårenes artikel 11 henviser til.

38 EU-Personaleretten bemærkede, at Domstolen i dom af 18. oktober 1977, Schertzer mod Parlamentet (sag 25/68, Sml. s. 1729, præmis 38-40), fastslog, at ansættelsesforholdet for en midlertidigt ansat i henhold til vilkårenes artikel 47, stk. 2, ophører på det tidspunkt, der er fastsat i kontrakten, når der er tale om kontrakter på bestemt tid. Den præciserede, at Domstolen således konkluderede, at en ensidig opsigelse af ansættelseskontrakten, hvortil der er udtrykkelig hjemmel i den nævnte bestemmelse, hvilket er et udtryk for den kompetente myndigheds vide skønsbeføjelse, og som den midlertidigt ansatte anerkendte, da han blev ansat, således kan ske i medfør af selve ansættelseskontrakten og derfor ikke kræver nogen begrundelse. EU-Personaleretten understregede, at det ifølge Domstolen er på dette punkt, at retsstillingen for en midlertidigt ansat væsentligt adskiller sig fra den retsstilling, en tjenestemand har, hvilket er årsagen til, at vedtægtens artikel 25 ikke finder analog anvendelse trods den generelle henvisning i vilkårenes artikel 11 til vedtægtens artikel 11-26. EU-Personaleretten tilføjede, at denne fortolkning er blevet bekræftet af senere retspraksis (Domstolens dom af 19.6.1992, sag C-18/91 P, V mod Parlamentet, Sml. I, s. 3997, præmis 39, Rettens dom af 28.1.1992, sag T-45/90, Speybrouck mod Parlamentet, Sml. II, s. 33, præmis 90, af 17.3.1994, sag T-51/91, Hoyer mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 103, og II, s. 341, præmis 27, af 17.3.1994, sag T-52/91, Smets mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 107, og II, s. 353, præmis 24, af 5.12.2002, sag T-70/00, Hoyer mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 247, og II, s. 1231, præmis 55, af 7.7.2004, sag T-175/03, Schmitt mod EAR, Sml. Pers. I-A, s. 211, og II, s. 939, præmis 57 og 58, af 23.2.2006, sag T-471-04, Kazantzoglou mod EAR, Sml. Pers. I-A-2, s. 35, og II-A-2, s. 157, præmis 43 og 44, og af 6.6.2006, sag T-10/02, Girardot mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A-2, s. 129, og II-A-2, s. 609).

39 Henset til udviklingen i arbejdstagernes rettigheder med hensyn til beskyttelse mod afskedigelser og mod misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, samt udviklingen i Fællesskabets retsinstansers praksis vedrørende kravene til formel begrundelse af bebyrdende retsakter, fandt EU-Personaleretten imidlertid, at det skulle undersøges, om ensidig opsigelse af en ansættelseskontrakt, der er indgået med en midlertidigt ansat på ubestemt tid, kan finde sted uden begrundelse.

40 For det første bemærkede EU-Personaleretten bl.a., at rammeaftalen EFS, UNICE og CEEP vedrørende tidsbegrænset ansættelse, iværksat ved Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 (EFT L 175, s. 43), bestemmer, at ansættelseskontrakter af tidsubegrænset varighed udgør »den ansættelsesform, der sædvanligvis anvendes mellem arbejdsgivere og arbejdstagere«, idet disse kontrakter er kendetegnet ved sikkerhed i ansættelsen, og at Domstolen fremhævede, at sikkerhed i ansættelsen udgør et hovedelement i beskyttelsen af arbejdstagere (dom af 22.11.2005, sag C-144/04, Mangold, Sml. I, s. 9981, præmis 64; jf. ligeledes dom af 4.7.2006, sag C-212/04, Adeneler m.fl., Sml. I, s. 6057, præmis 62), og EU-Personaleretten fastslog, at såfremt arbejdsgiveren tillades

at opsige et ansættelsesforhold uden at angive grundene hertil, idet den eneste begrænsning består i, at han skal respektere en opsigelsesfrist, vil det være ensbetydende med at underkende selve karakteren af tidsubegrænsede ansættelseskontrakter, som udgør en garanti for en vis grad af sikkerhed i ansættelsen, og at udviske forskellen mellem denne kategori af kontrakter og tidsbegrænsede kontrakter.

41 For det andet henviste Retten til artikel 4 i konvention nr. 158 fra Den Internationale Arbejdsorganisation vedrørende ophør af ansættelsesforholdet på arbejdsgiverens initiativ, der blev vedtaget den 22. juni 1982, i henhold til hvilken »en arbejdstager ikke må afskediges, uden at der foreligger en gyldig begrundelse, der er relateret til hans arbejdsevne eller adfærd eller til de krav, der stilles til arbejdet i virksomheden, organet eller tjenesten«, samt til artikel 24, litra a), i den europæiske socialpagt af 18. oktober 1961, som revideret, der sikrer »arbejdstagernes ret til ikke at blive afskediget uden en gyldig grund, der er relateret til deres arbejdsevne eller adfærd, eller til de krav, der stilles til arbejdet i virksomheden, organet eller tjenesten«, og til artikel 30 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, proklameret i Nice den 7. december 2000 (EFT C 364, s. 1), i henhold til hvilken: »[e]nhver arbejdstager har ret til beskyttelse mod ubegrundet opsigelse i overensstemmelse med fællesskabsretten og national lovgivning og praksis«. Chartrets artikel 41, stk. 2, tredje led, foreskriver ligeledes, at retten til god forvaltning afføder en generel »pligt for forvaltningen til at begrunde sine beslutninger«.

42 I den forbindelse bemærkede EU-Personaleretten, at hovedformålet med chartret er at bekræfte de »rettigheder, der bl.a. følger af medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner og internationale forpligtelser, traktaten om Den Europæiske Union og fællesskabstraktaterne, […] [EMRK], de socialpagter, som Fællesskabet og Europarådet har vedtaget, samt […] [Domstolens] og Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols retspraksis« (jf. i denne retning Domstolens dom af 27.6.2006, sag C-540/03, Parlamentet mod Rådet, Sml. I, s. 5769, præmis 38).

43 EU-Personaleretten fastslog desuden, at Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen, da de højtideligt proklamerede Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, nødvendigvis havde til hensigt at tillægge det en særlig betydning, hvilket der skal tages hensyn til i den foreliggende sag ved fortolkningen af vedtægtens og vilkårenes bestemmelser.

44 Idet EU-Personaleretten fandt, at der ikke er nogen tvingende grunde til at undtage midlertidigt ansatte i den i vilkårene forudsatte betydning fra beskyttelsen mod uberettigede afskedigelser, navnlig når de er ansat på en tidsubegrænset kontrakt, eller når de er ansat på en tidsbegrænset ansættelseskontrakt og afskediges, før denne udløber, fastslog den, at det for at tilsikre arbejdstagerne en tilstrækkelig beskyttelse i denne henseende er afgørende dels at give de berørte grundlag for at vurdere, om deres legitime interesser er blevet respekteret eller krænket, for at kunne bedømme, om det har noget formål at anfægte opsigelsen for Fællesskabets retsinstanser, dels at give disse instanser mulighed for at udøve deres retlige kontrol, hvilket er ensbetydende med at anerkende, at den kompetente myndighed er forpligtet til at begrunde opsigelsen.

45 Endelig understregede EU-Personaleretten, at anerkendelsen af, at der påhviler den kompetente myndighed en sådan begrundelsespligt, ikke udelukker, at denne sidstnævnte råder over en vid skønsbeføjelse med hensyn til afskedigelser, og at den kontrol, der udøves af Fællesskabets retsinstanser, følgelig er begrænset til en efterprøvelse af, at der ikke foreligger en åbenbar fejl eller magtfordrejning (Rettens dom af 11.2.1999, sag T-79/98, Carrasco Benítez mod EMEA, Sml. Pers. I-A, s. 29, og II, s. 127, præmis 55, af 12.12.2000, sag T-223/99, Dejaiffe mod KHIM, Sml. Pers. I-A, s. 277, og II, s. 1267, præmis 53, og af 6.2.2003, sag T-7/01, Pyres mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 37, og II, s. 239, præmis 50 og 51), og at vilkårenes artikel 47 ikke er til hinder for ovenstående betragtninger, idet denne bestemmelse inden for rammerne af bestemmelsens litra c) blot fastsætter en opsigelsesfrist og regulerer dennes varighed uden at berøre spørgsmålet om opsigelsens berettigelse.

46 Dernæst foretog EU-Personaleretten i den appellerede doms præmis 77-81 en undersøgelse af, om denne begrundelsespligt var blevet iagttaget i det foreliggende tilfælde. EU-Personaleretten bemærkede, at når der er tale om afskedigelse af en midlertidigt ansat, der er ansat på en tidsubegrænset kontrakt, er det særligt vigtigt, at den berørte som hovedregel får en klar skriftlig begrundelse for en sådan foranstaltning, og at begrundelsen herfor helst skal indeholdes i selve den pågældende afgørelse. EU-

Personaleretten fastslog imidlertid, at forpligtelsen til at angive grundene til afskedigelsen også kan anses for at være opfyldt, hvis den pågældende er blevet behørigt informeret om disse grunde under samtaler med sine foresatte, og ansættelsesmyndighedens afgørelse er blevet truffet kort tid efter, at disse samtaler har fundet sted, og tilføjede, at ansættelsesmyndigheden i givet fald ligeledes kan supplere denne begrundelse på det tidspunkt, hvor den besvarer den pågældendes klage.

47 I det foreliggende tilfælde bemærkede EU-Personaleretten, at Pia Landgren på møderne med R. den 15. og den 25. juni 2004 blev informeret om grundene til, at man agtede at bringe hendes ansættelseskontrakt som midlertidigt ansat til ophør, idet man foreholdt hende en utilstrækkelig faglig indsats i tjenesten, og at ansættelsesmyndigheden fremkom med forklarende bemærkninger i sin besvarelse af hendes klage. Dette gav Pia Landgren grundlag for at vurdere, om afskedigelsesafgørelsen var sagligt begrundet, og hun fik mulighed for at indbringe et søgsmål for Retten, hvoraf det følger, at anbringendet vedrørende tilsidesættelse af begrundelsespligten må forkastes.

48 For det tredje undersøgte EU-Personaleretten i den appellerede doms præmis 82-95, om begrundelsen for afskedigelsesafgørelsen var berettiget.

49 I den forbindelse fastslog EU-Personaleretten først, at ETF kun havde henvist til en »generel« utilstrækkelig faglig indsats i tjenesten som begrundelse for afskedigelsen, hvilket skulle være dokumenteret ved de mange ufordelagtige karriereudviklingsrapporter og den kritik, der har været rettet mod hendes arbejdsindsats.

50 EU-Personaleretten bemærkede dernæst, at selv om man i løbet af sagsøgerens arbejdsliv ofte har betegnet Pia Landgrens arbejdsindsats som utilstrækkelig, idet man har kritiseret hende for manglende opmærksomhed, manglende præcision og manglende hurtighed ved udførelsen af opgaverne, fremgår det af udtalelsen ved prøvetidens udløb og af de foreliggende karriereudviklingsrapporter, at bedømmelsen af sagsøgerens fortjenester i modsætning til det af ETF anførte har været generelt tilfredsstillende for ikke at sige god (for perioden 1997 til 2000 og for 2003).

51 Retten understregede desuden, at der navnlig var to personer, der var fremkommet med stærkt negative bedømmelser, nemlig underdirektør H., som Pia Landgren havde været sekretær for fra januar 2002 til januar 2003 og afdelingschef S., som Pia Langren havde været sekretær for fra den 1. februar 2003 til den 30. juni 2004.

52 EU-Personaleretten fastslog imidlertid på den ene side, at udkastet til karriereudviklingsrapport for 2002 aldrig blev færdiggjort, og at den anden underdirektør, P., som sagsøgeren ligeledes arbejdede for i den nævnte periode, desuden var langt mindre negativ i sin bedømmelse, idet han fandt, at sagsøgeren løste sine opgaver tilfredsstillende, for ikke at sige godt, selv om han erkendte, at der forelå visse mangler, som han delvist tilskrev et for stort arbejdspres.

53 EU-Personaleretten fastslog på den anden side, at den karriereudviklingsrapport for 2003, der blev udfærdiget den 18. marts 2004 af T., som sagsøgeren ligeledes havde arbejdet for, og som R. havde underskrevet den 31. marts 2004, dvs. ca. to måneder før de samtaler, hvorunder han gjorde sagsøgeren bekendt med sin intention om at opsige hendes kontrakt, fandt sted, var særligt fordelagtig for hende. Retten understregede særligt, at det fremgik af denne rapport, at Pia Landgren »[har] nået sine hovedmål for 2003 […], [har] været i stand til at udføre sine arbejdsopgaver grundigt, effektivt og til tiden […], [har] vist, at hun er i stand til at koncentrere sig om sit arbejde, også når hun løser flere opgaver på samme tid, […] [har] gjort en helhjertet indsats for at forbedre sin hukommelse […], [har] forbedret sin kompetence på det edb-mæssige område […], [har] gode og venskabelige — men dog respektfulde — relationer til sine overordnede og til sine arbejdskolleger«.

54 EU-Personaleretten konstaterede endvidere, at det ikke fremgår af sagens akter, at sagsøgerens faglige indsats pludselig skulle være blevet dårligere i tidsrummet mellem hendes seneste karriereudviklingsrapport fra marts 2004, hvori T. påskønnede sagsøgerens effektive udførelse af sine arbejdsopgaver inden for de fastsatte frister, og vedtagelsen af afskedigelsesafgørelsen mindre end tre måneder senere.

55 EU-Personaleretten fandt følgelig, at afskedigelsesafgørelsen var behæftet med et åbenbart urigtigt skøn og skulle annulleres.

56 For det fjerde og endelig fastslog EU-Personaleretten efter at have konstateret, at Pia Landgren havde oplyst, at hendes helbredstilstand var blevet væsentligt forværret, og at hun ikke fysisk ville være i stand til at genoptage arbejdet ved ETF, at det med henblik på i sagsøgerens interesse at sikre, at annullationsdommen får effektiv virkning, var nødvendigt for Retten at gøre brug af sin fulde prøvelsesret med hensyn til krav, der kan opgøres i penge, hvorved den opfordrede ETF til at beskytte Pia Landgrens rettigheder hensigtsmæssigt ved at søge en rimelig løsning på hendes situation (jf. i denne retning Domstolens dom af 6.7.1993, sag C-242/90 P, Kommissionen mod Albani m.fl., Sml. I, s. 3839, præmis 13, og Rettens dom af 31.3.2004, sag T-10/02, Girardot mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 109, og II, s. 483, præmis 89).

57 Retten opfordrede således parterne til at søge at nå til enighed om en rimelig godtgørelse for Pia Landgrens uberettigede afskedigelse og dernæst at meddele Retten størrelsen af det beløb, de når frem til, eller i tilfælde af uenighed herom at forelægge Retten deres påstande vedrørende erstatningsopgørelsen inden for en frist på tre måneder fra den appellerede doms afsigelse.

Appellen

I — *Retsforhandlinger*

58 Ved stævning indleveret til Rettens Justitskontor den 22. december 2006 har ETF iværksat denne appel.

59 Den 26. marts 2007 anmodede Kommissionen om at måtte intervenere i sagen. Ved kendelse af 19. april 2007 gav formanden for Appelafdelingen Kommissionen tilladelse til at intervenere til støtte for ETF's påstande.

60 Pia Landgren indgav sit svarskrift den 16. april 2007.

61 Ved skrivelse af 4. juni 2007 anmodede ETF om tilladelse til at indgive replik, selv om fristen for indgivelse af en sådan anmodning udløb den 10. maj 2007, under påberåbelse af force majeure. Ved afgørelse af 12. juni 2007 afslog formanden for Appelafdelingen denne begæring.

62 Kommissionen indgav sit interventionsindlæg den 6. juni 2007. ETF og Pia Landgren indgav deres bemærkninger til dette indlæg henholdsvis den. 19. juli og den 28. august 2007.

63 På grundlag af den refererende dommers rapport har Retten (Appelafdelingen) konstateret, at ingen af parterne har fremsat anmodning om fastsættelse af et retsmøde inden for en frist af en måned, efter at det er forkyndt, og at den skriftlige forhandling er afsluttet, og den har i henhold til procesreglementets artikel 146 besluttet at træffe afgørelse, uden at retsforhandlingerne omfatter et mundtligt stadium.

II — *Parternes påstande*

64 ETF har nedlagt følgende påstande for Retten:

— Den appellerede dom ophæves, og følgelig fastlås for det første, at den i første instans anfægtede afskedigelsesafgørelse er gyldig, og for det andet, at der ikke er hjemmel til at yde godtgørelse til Pia Landgren.

— Pia Landgren tilpligtes at betale sagens omkostninger, herunder omkostningerne i forbindelse med sagen for EU-Personaleretten.

65 Pia Landgren har nedlagt følgende påstande for Retten:

— Appellen afvises.

— Subsidiært gives der medhold i de påstande, som hun har nedlagt i første instans.

— ETF tilpligtes at betale sagens omkostninger.

66 Kommissionen har nedlagt følgende påstande for Retten:

— Den appellerede dom ophæves.

— Følgelig og principalt fastslås det, at søgsmålet for første instans skulle have været afvist, eller at de erstatningspåstande, der var indeholdt i søgsmålet, i det mindste skulle have været afvist.

— Subsidiært gives ETF medhold i sine påstande.

Retlige bemærkninger

I — *Formaliteten*

A — *Parternes argumenter*

67 Pia Landgren har gjort gældende, at sagen bør afvises i sin helhed, idet ETF gav afkald på appel af den appellerede dom. Hun har i den forbindelse henvist til Domstolens dom af 8. januar 2002, Frankrig mod Monsanto og Kommissionen (sag C-248/99 P, Sml. I, s. 1, præmis 31), hvori det blev fastslået, at afkald på appel af en dom kan være til hinder for, at en appel af dommen kan antages til realitetsbehandling.

68 Et sådant afkald fremgår i det foreliggende tilfælde af skrivelsen afsendt af ETF's repræsentant den 10. november 2006, hvilken skrivelse udgjorde en ensidig viljeserklæring, som accepterede den appellerede dom og gav afkald på iværksættelse af appel heraf.

69 Pia Landgren er af den opfattelse, at såfremt ETF havde haft til hensigt at appellere dommen, skulle instituttet have afholdt sig fra at tilbyde at opfylde denne, inden appellen blev indgivet, samt fra at anmode om udsættelse af sagen for EU-Personaleretten på dette grundlag.

70 ETF opfordrede imidlertid uden at forbeholde sig ret til at appellere sagen i stedet Pia Landgren til at fremkomme med et forslag med henblik på en aftale om godtgørelse eller, i mangel heraf, til for EU-Personaleretten at nedlægge påstande vedrørende erstatningsopgørelsen. En sådan aftale eller sådanne påstande ville have kunnet afslutte sagen endeligt og ville have udelukket yderligere retsmidler, idet erstatningspligten ikke længere ville være en følge af den appellerede dom, men af den pågældende aftale eller påstandene.

71 ETF udtrykte således i skrivelsen af 10. november 2006 et ønske om at nå frem til en løsning sammen med hende. I den forbindelse har Pia Landgren gjort gældende, at såfremt ETF havde til hensigt at appellere dommen, ville det ikke have nogen betydning, om parterne nåede frem til en aftale, idet den uundgåeligt ville blive anfægtet ved appellen.

72 Dette bekræftes af den af ETF afgivne erklæring, hvorefter det ville være ønskeligt, at Pia Landgren fremkom med sine forslag hurtigst muligt, således at betalingen af godtgørelsen kunne henføres til budgettet for 2006. Det kan ifølge Pia Landgren heraf udledes, at ETF således rent faktisk havde til hensigt at opfylde den appellerede dom endeligt, idet det i modsat fald ikke ville have haft betydning, om erstatningen blev henført til budgettet for 2006 eller 2007.

73 Ved først at forbeholde sig ret til at iværksætte appel i sin skrivelse af 5. december 2006, ved dernæst den 8. december 2006 at tilbagetrække sit tilbud om erstatning i skrivelsen af 5. december 2006 og ved endelig at iværksætte nærværende appel tilsidesatte ETF således retssikkerhedsprincippet, og dette gælder så meget desto mere, som det tilbud, der blev afgivet den 10. november 2006, blev antaget.

74 Pia Landgren har desuden gjort gældende, at selv om det antages, at skrivelsen af 10. november 2006 ikke udgør ETF's afkald på appel af den appellerede dom, gav de præcise, samstemmende og ubetingede løfter, som ETF's repræsentant afgav, en berettiget forventning om, at dommen ville blive opfyldt hurtigt og endeligt. Ved i sin skrivelse af 5. december først at forbeholde sig ret til at appellere dommen ved at tilbagetrække sit tilbud om erstatning afgivet i skrivelsen af 5. december 2006, og ved dernæst at indgive nærværende appel tilsidesatte ETF princippet om beskyttelse af den berettigede forventning. Desuden er et sådant standpunktsskift egnet til at »så tvivl« om ETF's personlige og konkrete interesse i tvistens løsning. Dette bekræftes af Kommissionens begæring om tilladelse til at intervenere, hvoraf det fremgår, at det hensyn, der søges varetaget, i realiteten er den appellerede doms virkninger på praksis, hvorefter opsigelse af midlertidigt ansatte ifølge retspraksis ikke skal begrundes.

75 ETF og Kommissionen har gjort gældende, at denne argumentation er ugrundet.

B — *Rettens bemærkninger*

76 Uafhængigt af spørgsmålet om, hvorvidt begrebet afkald på appel finder anvendelse inden for rammerne af et annullationssøgsmål til prøvelse af en afgørelse truffet af en fællesskabsinstitution, bemærkes, at det fremgår af artikel 233 EF, at den institution, hvis retsakt er blevet annulleret, er forpligtet til at gennemføre de til dommens opfyldelse nødvendige foranstaltninger.

77 I det foreliggende tilfælde opfordrede EU-Personaleretten ETF til at søge en rimelig løsning med henblik på at beskytte Pia Landgrens rettigheder hensigtsmæssigt. I punkt 2 i den appellerede doms konklusion erklærede EU-Personaleretten således, at parterne senest tre måneder efter afsigelsen af dommen giver Retten meddelelse enten om det beløb, som efter deres fælles overenskomst skal betales på grund af ugyldigheden af afgørelsen af 25. juni 2004 eller i tilfælde af uenighed herom, om deres påstande vedrørende erstatningsopgørelsen.

78 Endelig kan EU-Personalerettens domme i henhold til artikel 244 EF fuldbyrdes på de betingelser, der er fastsat i artikel 256 EF.

79 Det følger heraf, at ETF, henset til den appellerede doms konklusion set i lyset af dommens præmisser, særligt præmis 93, var forpligtet til at rette henvendelse til Pia Landgren med henblik på at forsøge at opnå en aftale om den økonomiske godtgørelse, som blev tildelt hende ved dommen. Pia Landgren har i sin skrivelse af 22. november 2006 desuden selv anført, at »det er [ETF], der skal give [hende] et tilbud om godtgørelse, på grundlag af hvilket hun vil tage stilling, hvilket gælder så meget desto mere, som det naturligvis påhviler den sagsøgte institution at opfylde en annullationsdom«.

80 Da appellen for Retten i medfør af artikel 12 i bilag I til statutten for Domstolen ikke har opsættende virkning, medførte den blotte omstændighed, at ETF rettede henvendelse til Pia Landgren med henblik på en opfyldelse af EU-Personalerettens dom, ikke, at ETF herved gav afkald på appel. Under alle omstændigheder kan et afkald på domstolsprøvelse, for så vidt som det medfører tab af en rettighed, alene indebære, at et søgsmål ikke kan antages til realitetsbehandling, i en situation, hvor afkaldet fremstår klart og ubetinget.

81 Dette er klart ikke tilfældet i nærværende sag. Ikke blot er der intet anført om et sådant afkald i skrivelsen af 10. november 2006, men ETF nævner udtrykkeligt i den skrivelse af

5. december 2006, der blev fremsendt som svar på Pia Landgrens svar af 22. november 2006, at ETF »desuden på trods af dette tilbud forbeholder sig ret til at iværksætte appel til prøvelse af [EU-Personalerettens] dom af 26. oktober 2006«.

82 Det er i den forbindelse uden betydning, at ETF anførte, at man håbede at nå frem til en aftale med Pia Landgren, idet denne omstændighed alene vidner om en vilje til behørigt at opfylde EU-Personalerettens dom. Henset til, at appellen ikke har opsættende virkning, betyder ETF's ønske om at henføre Pia Landgrens erstatning til budgettet for 2006 ikke nødvendigvis, at ETF ikke havde til hensigt at iværksætte appel, eller så meget desto mindre, at ETF formelt havde givet afkald derpå.

83 Pia Landgren kan af de samme grunde heller ikke kritisere ETF for at have tilsidesat princippet om beskyttelse af den berettigede forventning. Det bemærkes, at i henhold til fast retspraksis kan enhver privatperson påberåbe sig dette princip i en situation, hvor Fællesskabets administration ved at afgive præcise løfter har givet den pågældende anledning til at nære begrundede forhåbninger. Løfterne skal desuden være i overensstemmelse med gældende regler (jf. Domstolens dom af 18.7.2007, sag C-213/06 P, AER mod Karatzoglou, Sml. I, s. 6733, præmis 33 og den deri nævnte retspraksis). Selv om det imidlertid antages, at princippet om beskyttelse af den berettigede forventning, som finder anvendelse på forvaltningens virksomhed, kunne foreholdes ETF som part i tvisten, er det tilstrækkeligt at bemærke, at det fremgår af det ovenstående, at ETF ikke har givet noget præcist løfte til Pia Landgren vedrørende en eventuel endelig løsning på tvisten.

84 Afvisningspåstanden må således forkastes.

II — *Spørgsmålet om, hvorvidt visse påstande kan antages til realitetsbehandling*

A — *Parternes argumenter*

85 Pia Landgren har gjort gældende, at ETF's påstande, hvorefter Retten skal fastslå, at afskedigelsesafgørelsen er lovlig, og at der ikke er hjemmel til den af EU-Personaleretten pålagte erstatningsforpligtelse, skal afvises. Disse påstande opfylder ikke kravene i procesreglementets artikel 139, idet de ikke er de samme som dem, der blev nedlagt af ETF for EU-Personaleretten. De kan heller ikke fortolkes således, at hensigten er, at Retten skal give EFT medhold i de påstande, som instituttet nedlagde i første instans. ETF nedlagde nemlig sådanne påstande alene som følge af den appellerede doms blotte annullation og ikke som følge af Rettens stillingtagen til tvisten.

86 Pia Landgren har tilføjet, at Retten ikke har kompetence til at »træffe afgørelse«. Hun har af det foregående udledt, at appellen alene skal anses for en påstand om ophævelse af den appellerede dom og ikke som en påstand om fornyet behandling af hendes situation. Den personlige og konkrete karakter af ETF's søgningsinteresse forekommer tvivlsom, og appellen bør derfor afvises i sin helhed.

B — *Rettens bemærkninger*

87 Som Pia Landgren har gjort gældende, har appelinstansen i lighed med førsteinstansen ikke kompetence til at fremkomme med generelle udtalelser, der går ud over tvistens faste rammer. ETF's påstande om, at Retten skal anerkende lovligheden af afskedigelsesafgørelsen samt fastslå, at der ikke er hjemmel til den erstatningsforpligtelse, som EU-Personaleretten pålagde, må således afvises, hvilket ETF i øvrigt ikke har bestridt.

88 Selv om det antages, at ETF med sine påstande ønsker, at Retten træffer endelig afgørelse i tvisten, må det fastslås, at artikel 13 i bilag I til statutten for Domstolen under alle omstændigheder bestemmer, at når Retten i Første Instans giver appellanten medhold, ophæver den EU-Personalerettens afgørelse og træffer selv afgørelse i sagen, men hjemviser sagen til EU-Personaleretten til afgørelse, hvis den ikke er moden til påkendelse. Spørgsmålet om, hvorvidt ETF har nedlagt påstand om, at Retten selv træffer afgørelse i sagen, er således uden relevans.

III — *Spørgsmålet om, hvorvidt sagen kunne antages til realitetsbehandling i første instans*

A — *Parternes argumenter*

89 Kommissionen har gjort gældende, at den af Pia Landgren anlagte sag for førsteinstansen skulle have været afvist af EU-Personaleretten.

90 Den er af den opfattelse, at eftersom den ansættelseskontrakt, der blev indgået mellem Pia Landgren og ETF, bestemmer, at institutionen eller den ansatte kan opsige kontrakten under de betingelser, der er opregnet i vilkårenes artikel 47-50, blev søgsmålet i henhold til vedtægtens artikel 47 i overensstemmelse med kontraktens bestemmelser vedrørende den af ETF trufne afskedigelsesafgørelse, anlagt for sent.

91 Kommissionen har påpeget, at Domstolen i dom af 14. september 2006, Kommissionen mod Fernando Gómez (sag C-417/05 P. Sml. I, s. 8481), ophævede Rettens dom afsagt i første instans og afviste den af den omhandlede midlertidigt ansatte anlagte sag til prøvelse af Kommissionens afslag på at forny dennes kontrakt. Domstolen bemærkede, at ansættelseskontrakten bestemte, at den ikke kunne fornys. Domstolen bemærkede endvidere, at det alene er ansættelseskontrakten, der indeholder retsvirkninger for de personer, der er omfattet af vedtægten, og fastslog, at den midlertidigt ansatte ikke havde anfægtet kontrakten inden for vedtægtens frister og således ikke kunne anfægte

en afgørelse truffet i overensstemmelse med kontraktens udtrykkelige bestemmelser. Et tilsvarende ræsonnement må gøre sig gældende i den foreliggende sag.

92 Kommissionen har i øvrigt medgivet, at idet ETF ikke begærede afvisning af sagen i første instans, hverken for EU-Personaleretten eller under appellen, kan den i overensstemmelse med såvel artikel 40 i statutten for Domstolen som med fast retspraksis ikke i sin egenskab af intervenient nedlægge påstand herom.

93 Hvad angår spørgsmålet, om en sag skal afvises, er EU-Personaleretten forpligtet til af egen drift at efterprøve dette (Domstolens dom af 24.12.1993, sag C-313/90, CIRFS mod Kommissionen, Sml. I, s. 1125, præmis 28 og 29, og Rettens dom af 26.1.2005, sag T-193/02, Piau mod Kommissionen, Sml. II, s. 209, præmis 36 og 37).

94 Det er i den forbindelse uden betydning, at denne efterprøvelse af egen drift af, om en sag skal afvises, sker under appelsagen. For det første ville Retten skulle træffe afgørelse i en tvist, der i realiteten ikke kunne antages til realitetsbehandling, såfremt den ikke selv kunne fastslå, at en sag skal afvises. For det andet er spørgsmålet om, hvorvidt en sag kan antages til realitetsbehandling, et retligt spørgsmål, der således bør efterprøves af Rettens egen drift under appelsagen.

95 ETF har i sine bemærkninger til Kommissionens interventionsindlæg tilsluttet sig Kommissionens argumentation og er af den opfattelse, at søgsmålet i første instans skulle afvises, idet det var for sent indgivet. ETF har tilføjet, at Kommissionen har adgang til at gøre dette anbringende gældende under appellen, også selv om ETF ikke har nedlagt påstand om afvisning af sagen.

96 Pia Landgren har gjort gældende, at Kommissionens anbringende om, at sagen skulle have været afvist i første instans, ikke kan antages til realitetsbehandling, idet anbringendet ikke er gjort gældende af appellanten og heller ikke blev gjort gældende i første instans.

97 Subsidiært har Pia Landgren gjort gældende, at anbringendet om, at sagen skulle have været afvist i første instans, er ugrundet.

B — *Rettens bemærkninger*

98 Kommissionen har gjort gældende, at EU-Personaleretten skulle have rejst spørgsmålet om sagens afvisning i første instans. Ifølge Kommissionen har afskedigelsesafgørelsen ikke selvstændig retsvirkning i forhold til ansættelseskontrakten, hvori det bestemmes, at ansættelsesforholdet kan opsiges på de betingelser, der er fastsat i vilkårenes artikel 47. Afskedigelsesafgørelsen opsagde netop kontrakten på de pågældende betingelser. Sagen i første instans blev således anlagt for sent.

99 Uden at det er fornødent udtale sig om, hvorvidt det anbringende, som ikke er fremsat af ETF, kan antages til realitetsbehandling, skal det fastslås, at det under alle omstændigheder må forkastes som ugrundet (Domstolens dom af 26.2.2002, sag C-23/00 P, Rådet mod Boehringer, Sml. I, s. 1873, præmis 52).

100 Omstændighederne i den foreliggende sag er nemlig klart forskellige fra dem, der forelå i den sag, der gav anledning til dommen i sagen Kommissionen mod Fernández Gómez, nævnt i præmis 91 ovenfor.

101 I sidstnævnte dom fastslog Domstolen, at ansættelsesmyndighedens negative svar på en anmodning om forlængelse af en tidsbegrænset kontrakt som midlertidigt ansat ikke udgjorde en akt, der indeholder et klagepunkt, idet det allerede fulgte af den pågældende kontrakts bestemmelser, således som disse blev klargjort i følgeskrivelsen til sagsøgeren, at kontrakten ikke kunne fornys. Domstolen fastslog, at ansættelsesmyndighedens svar ikke indeholdt noget nyt element for så vidt angår spørgsmålet om, på hvilken dato kontrakten udløb, samt spørgsmålet om en forlængelse af nævnte kontrakt og ikke kunne medføre, at der påbegyndtes en ny søgsmålsfrist.

102 I det foreliggende tilfælde var Pia Landgren imidlertid ansat på en kontrakt på ubestemt tid som midlertidigt ansat, en kontrakt, som bestemte, at den kunne opsiges af institutionen eller af den ansatte i de i artikel 47-50 i vilkårene fastsatte tilfælde. Såfremt der ikke forelå en afskedigelsesafgørelse, ville ansættelseskontrakten ikke være ophørt, og Pia Landgren ville således fortsat befinde sig i et ansættelsesforhold med ETF. Det kan således ikke med rimelighed hævdes, at afgørelsen om afskedigelse af Pia Landgren ikke indeholder et klagepunkt, idet det er denne afgørelse, der ændrede hendes retsstilling, idet den bragte hendes kontrakt til ophør.

IV — *Det første anbringende om tilsidesættelsen af begrundelsespligtens rækkevidde*

103 Med dette anbringende har ETF foreholdt EU-Personaleretten, at den foretog urigtig retsanvendelse ved at lægge til grund, at begrundelsespligten også gælder for en afgørelse om afskedigelse af en midlertidigt ansat på en kontrakt på ubestemt tid, som træffes i overensstemmelse med vilkårenes artikel 47, litra c), nr. i).

A — *Om relevansen af det første anbringende*

1. Parternes argumenter

104 Pia Landgren har gjort gældende, at anbringendet om EU-Personalerettens tilsidesættelse af begrundelsespligtens rækkevidde er irrelevant, idet det er rettet mod uvæsentlige præmisser i den appellerede dom.

105 Den uvæsentlige karakter af præmisserne vedrørende begrundelsespligten ved afgørelser om afskedigelse af midlertidigt ansatte på kontrakter på ubestemt tid følger af, at EU-Personaleretten for det første forkastede det anbringende om tilsidesættelse af begrundelsespligten, der blev fremsat i første instans, og for det andet annullerede afskedigelsesafgørelsen, idet den fastslog, at afgørelsen var behæftet med et åbenbart urigtigt skøn. Bemærkningerne vedrørende begrundelsespligten er således »uden relevans i relation til den appellerede doms konklusion«.

106 ETF og Kommissionen har bestridt denne analyse og er af den opfattelse, at EU-Personalerettens ræsonnement vedrørende pligten til at begrunde afskedigelsesafgørelsen nødvendiggør en undersøgelse af afskedigelsesafgørelsens berettigelse.

2. Rettens bemærkninger

107 ETF og Kommissionen har i det væsentlige gjort gældende, at eftersom der ikke består en pligt til at begrunde afskedigelsesafgørelsen, kunne eller skulle EU-Personaleretten ikke behandle afgørelsens materielle gyldighed.

108 Det bemærkes i den forbindelse, at i henhold til fast retspraksis har begrundelsespligten til formål dels at give afgørelsens adressat oplysninger, der er tilstrækkelige til, at denne kan fastslå, hvorvidt afgørelsen er korrekt eller behæftet med en mangel, hvorefter dens lovlighed kan anfægtes, dels at gøre det muligt for Domstolen at udøve sin kontrol med hensyn til afgørelsens lovlighed (jf. dommen i sagen Michel mod Europa-Parlamentet, nævnt i præmis 37 ovenfor, præmis 22 og den deri nævnte retspraksis).

109 En afgørelse, der ikke indeholder en begrundelse, hverken i selve dokumentet eller i tilknyttede skrivelser, og som ikke fremgår af den sammenhæng, hvori den er truffet, kan ikke efterprøves af en domstol, uanset omfanget af denne kontrol. Når der ikke for den, der træffer en afgørelse, foreligger en pligt til at henvise til de grunde, der har ført til denne afgørelse, ville domstolens mulighed for, såfremt den er blevet tildelt en sådan, at udføre sin opgave bestående i at kontrollere den materielle gyldighed af de retsakter, som indbringes for den, samt den retsbeskyttelse, som retssubjekterne nyder, blive svækket og ville være undergivet afgørelsens ophavsmands skøn. Kravet om, at institutionen skal begrunde sine afgørelser, er således uadskilleligt fra rettens kompetence til at efterprøve de pågældende afgørelsers berettigelse, en kompetence, der må sikres i et retsfællesskab under ens betingelser for alle retssubjekter, der udøver deres ret til retsbeskyttelse.

110 Hvis Retten derfor, som ETF og Kommissionen har gjort gældende, skulle nå frem til, at der ingen pligt er for ansættelsesmyndigheden til at begrunde afgørelser om opsigelser af kontrakter på ubestemt tid for midlertidigt ansatte, således at ansættelsesmyndigheden alene skal iagttage betingelserne for opsigelsesfrister i vilkårenes artikel 47, litra c), nr. i), idet det er ubestridt, at disse betingelser er opfyldt, vil denne omstændighed kunne have en betydning for fastlæggelsen af omfanget af Rettens kontrolbeføjelser i relation til de pågældende afgørelser og således for lovligheden af den prøvelse af det åbenbart urigtige skøn, som EU-Personaleretten foretog, og som førte til annullation af afskedigelsesafgørelsen.

111 Det følger heraf, at dette anbringende ikke umiddelbart kan forkastes som irrelevant. Det må således undersøges, om anbringendet er begrundet.

B — *Spørgsmålet,om det første anbringende er begrundet*

112 Anbringendet kan inddeles i tre led, for det første i en tilsidesættelse af vilkårenes artikel 47 som fortolket i retspraksis, for det andet i en fejlagtig henvisning til aftaler og konventioner, der ikke finder anvendelse på forhold mellem institutioner og deres ansatte, og for det tredje i en modsigelse mellem det formelle krav om begrundelse og førsteinstansens anerkendelse af, at der gyldigt kan opnås kendskab til afgørelsens begrundelse på anden vis.

1. Om det første led angående tilsidesættelse af vilkårenes artikel 47 som fortolket i retspraksis

a) Parternes argumenter

113 ETF har anført, at i henhold til vilkårenes artikel 47, litra c), nr. i), ophører ansættelsesforholdet for en midlertidigt ansat på ubestemt tid ved udløbet af den opsigelsesfrist, der er fastsat i kontrakten: Opsigelsesfristen kan ikke være kortere end en måned for hvert tjenesteår, idet den dog mindst skal være på tre måneder og højst kan være på ti måneder.

114 Den eneste forpligtelse, der påhviler arbejdsgiveren i tilfælde af opsigelse af en kontrakt på ubestemt tid, er således iagttagelsen af den opsigelsesfrist, der er fastsat i kontrakten, forudsat at fristen er i overensstemmelse med de betingelser, der er fastsat i vilkårenes artikel 47, litra c), nr. i).

115 ETF har i den forbindelse påberåbt sig dommen i sagen Schertzer mod Parlamentet, nævnt i præmis 38 ovenfor, hvoraf det følger, at afgørelser om opsigelse af kontrakter for midlertidigt ansatte ikke kræver begrundelse. Til forskel fra tjenestemænd, der i henhold til vedtægten er sikret et varigt ansættelsesforhold, henhører de midlertidigt

ansatte under en særlig ordning på grundlag af en ansættelseskontrakt indgået med den pågældende institution. Når kontrakten udtrykkeligt bestemmer, at den kan opsiges ensidigt, uden at pålægge en pligt til at begrunde opsigelsen gennem en henvisning til de relevante bestemmelser i vilkårene, er en analog anvendelse, som fastsat i generelle vendinger i bestemmelsen, af vedtægtens artikel 25 udelukket.

116 Pia Landgrens ansættelseskontrakt bestemmer alene, at »denne kontrakt kan opsiges af institutionen eller af den ansatte af de grunde, der er fastsat i vilkårenes artikel 47-50«. Da vilkårenes artikel 47-50 ikke indeholder en henvisning til vilkårenes artikel 11 og så meget desto mindre til en analog anvendelse af vedtægtens artikel 25, kan ETF ikke i det foreliggende tilfælde have en pligt at begrunde opsigelsen af kontrakten. ETF har i den forbindelse støttet sig til dommen af 17. marts 1994, Hoyer mod Kommissionen, nævnt i præmis 38 ovenfor, og dommen i sagen Smets mod Kommissionen, nævnt i præmis 38 ovenfor, ifølge hvilke den ensidige opsigelse, der udtrykkeligt er fastsat i ansættelseskontrakten på ubestemt tid for midlertidigt ansatte, ikke behøver at begrundes, uanset hvilken part der opsiger kontrakten. ETF har gjort gældende, at ifølge disse domme retfærdiggøres denne fritagelse fra begrundelse af det skøn, som den kompetente myndighed indrømmes i medfør af vilkårenes artikel 47, litra c), nr. i), ved opsigelse af en sådan kontrakt. På dette punkt adskiller en midlertidigt ansats situation sig fra en tjenestemands, således at en analog anvendelse af vedtægtens artikel 25 om pligten til at begrunde afgørelser, der indebærer et klagepunkt, på trods af den generelle henvisning ordningens i artikel 11 til tjenestemandsvedtægtens artikel 11-26, er udelukket.

117 Retten bemærkede i dommen af 6. juni 2006, Girardot mod Kommissionen, nævnt i præmis 38 ovenfor (præmis 72), at den midlertidigt ansatte, hvis ansættelse følger af en kontrakt, der kan opsiges ensidigt og uden begrundelse i overensstemmelse med gældende ret, i denne henseende adskiller sig væsentligt fra en tjenestemand. Ifølge samme dom har den midlertidigt ansatte ikke den sikkerhed i ansættelsen, som tjenestemanden er sikret, og dennes funktioner udøves pr. definition alene i en begrænset periode.

118 ETF har konkluderet, at det var med urette, at EU-Personaleretten i den appellerede doms præmis 62 henviste til vilkårenes artikel 11, idet de retsregler, som den midlertidigt ansatte er undergivet, er kontraktens, som udgør parternes retsgrundlag,

og hvis bestemmelse om mulighed for ensidig opsigelse fra institutionen eller den ansattes side udelukkende henviser til vilkårenes artikel 47-50.

119 Det må følgelig fastslås, at Pia Landgrens kontrakt blev opsagt i overensstemmelse med den opsigelsesfrist, der er fastsat i kontrakten og i vilkårenes artikel 47, litra c), nr. i), og at der ikke var krav om en særlig begrundelse i den forbindelse.

120 Kommissionen er for det første af den opfattelse, at EU-Personaleretten ved at fastslå, at ETF var undergivet en begrundelsespligt, traf afgørelse ultra petita eller i hvert fald ultra vires.

121 Den har gjort gældende, at Pia Landgren ikke i første instans fremførte, at vilkårenes artikel 47 skal fortolkes således, at bestemmelsen indeholder en begrundelsespligt for den institution, der ønsker at opsige en kontrakt, men gjorde gældende, at til trods for denne manglende begrundelsespligt må afgørelsen støttes på gyldige faktiske og retlige grunde.

122 Ved at udtale sig om tilstedeværelsen af en sådan begrundelsespligt ændrede EU-Personaleretten tvistens genstand ved at svare på et argument fremført af ETF (præmis 60 i den appellerede dom), men som sagsøgeren i første instans ikke havde gjort gældende. EU-Personaleretten tilsidesatte herved princippet om parternes processuelle ligestilling, idet ETF blev forhindret i at udtale sig behørigt derom.

123 Kommissionen er af den opfattelse, at denne argumentation kan antages til realitetsbehandling, idet artikel 40, stk. 4, i statutten for Domstolen og artikel 116, stk. 3, i procesreglementet ikke er til hinder for, at en intervenient fremfører nye argumenter eller argumenter, der er forskellige fra dem, som er fremført af den part,

som den støtter, for ikke at se sin intervention begrænset til den blotte gentagelse af de af sagsøgeren fremførte argumenter. Kommissionens argumentation støtter ETF's påstand, hvorefter den appellerede dom skal ophæves med den begrundelse, at EU-Personaleretten misforstod begrundelsespligtens rækkevidde. Da denne hverken ændrer eller fordrejer tvistens rammer, må den pågældende argumentation således afvises fra realitetsbehandling (Domstolens dom af 8.7.1999, sag C-245/92 P, Chemie Linz mod Kommissionen, Sml. I, s. 4643, præmis 32 og 33).

124 Dernæst har Kommissionen gjort gældende, at EU-Personaleretten har foretaget urigtig retsanvendelse ved at fastslå, at en ensidig opsigelse af en kontrakt på ubestemt tid er undergivet en begrundelsespligt.

125 For det første forblev Domstolens og Rettens praksis uændret efter den påståede udvikling i den retstilstand, som EU-Personaleretten henviste til i den appellerede doms præmis 65, og særligt gentog Retten i dommen af 6. juni 2006 i sagen Girardot mod Kommissionen, nævnt i præmis 38 ovenfor, at der ikke består en begrundelsespligt.

126 Dernæst er vedtægten lex specialis i overensstemmelse med retspraksis (Rettens dom af 14.7.2005, sag T-371/03 Le Voci mod Rådet, Sml. Pers. I-A, s. 209, og II, s. 957, præmis 122 og 123), således at vedtægtens bestemmelser kan træde i stedet for generelle forskrifter. Desuden er vilkårenes særlige karakter blevet bekræftet af Retten (Rettens dom af 11.7.1996, sag T-102/95, Aubineau mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 357, og II, s. 1053, præmis 45 og 46).

127 Endelig, og i modsætning til Rettens udsagn i den appellerede doms præmis 76, er de argumenter, hvorefter en opsigelse er undergivet begrundelsespligt, i strid med vilkårenes artikel 47, således som denne bestemmelse er fortolket af Domstolen og Retten. Kommissionen har i den forbindelse henvist til dommen i sagen Speybrouck mod Parlamentet, nævnt i præmis 38 ovenfor, hvori Retten fastslog, at der udelukkende består en begrundelsespligt i tilfælde af opsigelse af disciplinære grunde, som omhandlet i vilkårenes artikel 49.

128 Modstykket til denne fritagelse fra begrundelse er pligten til at overholde en opsigelsesfrist samt til at betale en fratrædelsesgodtgørelse. EU-Personaleretten pålagde i den appellerede dom institutionen en dobbelt forpligtelse, nemlig en pligt til at begrunde opsigelsen og en pligt til at betale en fratrædelsesgodtgørelse, hvilket er ensbetydende med, at den pålægges strengere krav end dem, der stilles i tilfælde af opsigelse af disciplinære grunde.

129 Endelig, eftersom EU-Personalerettens ræsonnement ikke forekommer at kunne overføres til det tilfælde, hvor den midlertidigt ansatte foretager en ensidig opsigelse af sin ansættelseskontrakt, er den appellerede dom i strid med det princip om ligebehandling mellem parterne, som følger af vilkårene og af retspraksis, et princip, som fastslår, at retten til at foretage en ensidig opsigelse tilkommer kontraktens to parter (dommen i sagen Schertzer mod Parlamentet, nævnt i præmis 38 ovenfor, præmis 47).

130 Pia Landgren har gjort gældende, at ETF i forbindelse med det foreliggende anbringende næsten ordret har gengivet argumenterne i den duplik, som blev fremlagt i første instans. En sådan argumentation kan ikke antages til realitetsbehandling i appelsagen, navnlig på grund af artikel 58 i statutten for Domstolen.

131 Hvad angår Kommissionens argument, hvorefter EU-Personaleretten traf afgørelse ultra petita eller i hvert fald ultra vires, har Pia Landgren gjort gældende, at det må afvises fra realitetsbehandling, idet der er tale om et anbringende, som ETF hverken har gjort gældende i første instans, selv om EU-Personaleretten opfordrede instituttet til at udtale sig om spørgsmålet om begrundelsespligt, eller under appellen. Der er således tale om et nyt argument, der fordrejer eller ændrer sagens genstand, og som må afvises fra realtitetsbehandling i overensstemmelse med retspraksis (Rettens dom af 3.4.2003, sag T-114/02, BaByliss mod Kommissionen, Sml. II, s. 1279). Argumentet er under alle omstændigheder åbenbart ugrundet.

132 Pia Landgren er tilsvarende af den opfattelse, at ETF's og Kommissionens argumenter vedrørende den manglende pligt til at begrunde afgørelser om afskedigelse af midlertidigt ansatte, der er ansat på ubestemt tid, er grundløse.

b) Rettens bemærkninger

Om Kommissionens klagepunkt, hvorefter EU-Personaleretten traf afgørelse ultra petita eller i det mindste ultra vires

133 Eftersom klagepunktet selvstændigt tilsigter en ophævelse af den appellerede dom, må det kvalificeres som et anbringende. Som Pia Landgren har gjort gældende, blev anbringendet desuden ikke på nogen måde fremsat af ETF under appellen, og det kan ikke knyttes til argumentet om tilsidesættelse af begrundelsespligtens rækkevidde.

134 ETF har i forbindelse med fremlæggelsen af sine argumenter på ingen måde gjort gældende, at EU-Personaleretten overskred den af Pia Landgren nedlagte påstand eller sagens rammer, således som de er defineret ved hendes anbringender. ETF bestred alene ikke den omstændighed, at EU-Personaleretten traf afgørelse i spørgsmålet om begrundelsespligt vedrørende afgørelser om opsigelse af kontrakter på ubestemt tid for midlertidigt ansatte, men ved den rækkevidde, som Retten knyttede til forpligtelsen.

135 Dette anbringende er derfor et nyt anbringende. Under henvisning til konklusionen i dommen i sagen BaByliss mod Kommissionen, nævnt i præmis 131 ovenfor (præmis 417), må det således afvises. Det følger nemlig af denne dom, at selv om artikel 40, stk. 4, i statutten for Domstolen og procesreglementets artikel 116, stk. 3, ikke er til hinder for, at en intervenient fremfører andre anbringender end den part, til støtte for hvem han indtræder i sagen, idet enhver anden fortolkning vil indebære, at interventionen begrænses til en gentagelse af de i stævningen fremførte argumenter, kan bestemmelserne ikke antages at give intervenienten mulighed for at ændre eller fordreje sagens rammer som fastlagt i stævningen ved at fremføre nye anbringender.

136 Dette anbringende er under alle omstændigheder ligeledes grundløst. Det fremgår nemlig af det i stævningen i første instans fremsatte første og fjerde anbringende, at Pia Landgren kritiserede ETF for det første for ikke at have godtgjort, at afskedigelses-

afgørelsen var baseret på retsgyldige grunde, og for det andet for ikke at have begrundet afskedigelsesafgørelsen, såfremt den var begrundet i sagsøgerens generelle utilstrækkelige faglige indsats i tjenesten. ETF havde desuden forbeholdt et helt afsnit i duplikken til spørgsmålet om manglende pligt til begrundelse af afskedigelsesafgørelsen, hvorefter ETF anførte, at bemærkningerne vedrørende den pågældende afgørelses begrundelse både i svarskriftet og i duplikken var gjort gældende subsidiært.

137 Det følger heraf, at spørgsmålet om begrundelsespligt blev rejst af parterne i første instans. EU-Personaleretten overskred således ikke grænserne for sin kompetence ved at besvare det argument, som sagsøgte i første instans havde fremført, hvorefter der ikke består en sådan begrundelsespligt, og dette så meget desto mere, som anbringendet om tilsidesættelse af begrundelsespligten er et anbringende, der skal behandles af egen drift af Retten (Domstolens dom af 20.2.1997, sag C-166/95 P, Kommissionen mod Daffik, Sml. I, s. 983, præmis 24).

138 Endelig fremgår det af sagsakterne, at EFT i den forberedende retsmøderapport, således som Pia Landgren har gjort gældende, udtrykkeligt blev opfordret til at præcisere, »hvordan man forener på den ene side den manglende pligt til begrundelse af en kontrakt på ubestemt tid for en midlertidigt ansat, som ETF har gjort gældende i duplikken, og på den anden side udøvelsen af domstolskontrol af afgørelsen om opsigelse af en sådan kontrakt«. Argumentet om, at EU-Personaleretten tilsidesatte kontradiktionsprincippet, uafhængigt af, at det i realiteten er et anbringende, der ikke kan antages til realitetsbehandling, idet det ikke er fremført af appellanten, er således åbenbart ugrundet.

Om pligten til at begrunde afgørelser om opsigelse af midlertidigt ansattes kontrakter på grundlag af vedtægten og vilkårene

— Formaliteten

139 Pia Landgren har gjort gældende, at dette led skal afvises med den begrundelse, at ETF har gentaget en argumentation, der allerede er fremført i første instans.

140 I den forbindelse bemærkes, at det fremgår af artikel 225 EF, af artikel 11, stk. 1, i bilag I til statutten for Domstolen og af artikel 138, stk. 1, litra c), i Rettens procesreglement, at et appelskrift præcist skal angive, hvilke elementer der anfægtes i den dom, som påstås ophævet, samt de retlige argumenter, der særligt støtter denne påstand. Dette sidstnævnte krav er ikke opfyldt, når appelskriftet — endog uden at indeholde en argumentation, der har til formål præcist at angive den retlige fejl, den appellerede dom angiveligt er behæftet med — blot gentager de anbringender og argumenter, der allerede er blevet fremført for EU-Personaleretten. En sådan appel har nemlig i realiteten kun til formål at opnå, at de i stævningen for EU-Personaleretten fremsatte påstande pådømmes endnu en gang, hvilket ligger uden for Rettens kompetence (jf. analogt Domstolens dom af 4.7.2000, sag C-352/98 P, Bergaderm og Goupil mod Kommissionen, Sml. I, s. 5291, præmis 34 og 35).

141 Såfremt appellanten bestrider EU-Personalerettens fortolkning eller anvendelse af fællesskabsretten, kan retsspørgsmål, som førsteinstansen har behandlet, imidlertid diskuteres på ny under en appelsag. Hvis en appellant ikke kunne basere sin appel på anbringender og argumenter, som allerede havde været fremført for EU-Personaleretten, ville appelproceduren nemlig blive berøvet sin mening (jf. analogt Domstolens kendelse af 11.11.2003, sag C-488/01 P, Martinez mod Parlamentet, Sml. I, s. 13355, præmis 39).

142 Der er imidlertid ingen tvivl om, at ETF i det foreliggende tilfælde har foreholdt EU-Personaleretten, at den anlagde en urigtig fortolkning af vedtægten og vilkårene ved at fastslå, at den afskedigelsesafgørelse, der blev anfægtet i første instans, var undergivet begrundelsespligt. Pia Landgrens afvisningspåstand må således forkastes.

— Om realiteten

143 Som det er anført i præmis 98-102 ovenfor, udgør en afskedigelsesafgørelse for den pågældende midlertidigt ansatte, som afgørelsen rettes til, en afgørelse, som ændrer dennes retsstilling, og som derfor indeholder et klagepunkt.

144 I overensstemmelse med vedtægtens artikel 25, stk. 2, skal enhver afgørelse, der indeholder et klagepunkt, begrundes.

145 Hvad angår ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte bemærkes, at artikel 11, stk. 1, i disse vilkår bestemmer, at »artikel 11-26 i vedtægten om tjenestemændenes rettigheder og pligter finder tilsvarende anvendelse«. Samme bestemmelse præciserer imidlertid, at »[f]or den midlertidigt ansatte på kontrakt på bestemt tid begrænses varigheden af den i artikel 15, stk. 2, hjemlede tjenestefrihed af personlige årsager dog til den resterende kontraktperiode«.

146 Vilkårenes artikel 11 opstiller således et princip, hvorefter vedtægtens artikel 11-26 finder tilsvarende anvendelse på midlertidigt ansatte. En enkelt udtrykkelig undtagelse fra dette princip gælder for varigheden af den i artikel 15, stk. 2, hjemlede tjenestefrihed af personlige årsager for midlertidigt ansatte på kontrakt på bestemt tid.

147 Ved en gennemgang af de relevante bestemmelser er der således intet, der tillader en konklusion, hvorefter vedtægtens artikel 25 ikke finder anvendelse på opsigelser af midlertidigt ansattes kontrakter på ubestemt tid.

148 Ifølge retspraksis er den begrundelsespligt, der er fastsat i denne bestemmelse, som alene er en gentagelse af den generelle forpligtelse i henhold til artikel 253 EF, et væsentligt fællesskabsretligt princip, som alene kan fraviges i tilfælde af tvingende hensyn (jf. dommen i sagen Huygens mod Kommissionen, nævnt i præmis 37 ovenfor, præmis 105 og den deri nævnte retspraksis), som EU-Personaleretten med rette bemærkede i den appellerede doms præmis 61. Som anført i præmis 108 ovenfor, har begrundelsespligten til formål at give afgørelsens adressat oplysninger, der er tilstrækkelige til at fastslå, hvorvidt afgørelsen er korrekt eller behæftet med en mangel, hvorefter dens lovlighed kan anfægtes, og for det andet at gøre det muligt for Fællesskabets retsinstanser at udøve deres kontrol med hensyn til afgørelsens lovlighed (dommen i sagen Michel mod Parlamentet, nævnt i præmis 37 ovenfor, præmis 22). Denne forpligtelse bidrager således til at sikre en effektiv domstolskontrol, hvilket er et almindeligt fællesskabsretligt princip, der udspringer af medlemsstaternes fælles forfatningstraditioner, som er fastslået i artikel 6 og 13 i den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, undertegnet i Rom den 4. november 1950, og som er blevet bekræftet ved artikel 47 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (jf. Domstolens dom af 13.3.2007, sag C-432/05, Unibet, Sml. I, s. 2271, præmis 37 og den deri nævnte retspraksis). Vigtigheden af begrundelsespligten for afgørelser, der træffes i ansættelsesforhold, er ligeledes fremhævet af Domstolen, som har fastslået, at en effektiv domstolskontrol, hvorunder det skal være muligt at efterprøve, om begrundelsen for den anfægtede afgørelse er lovlig, generelt medfører, at den ret, der behandler sagen, skal kunne pålægge vedkommende myndighed at meddele begrundelsen. Hvad nærmere angår skabelsen af et effektivt værn for en grundlæggende rettighed, som traktaten yder arbejdstagere i Fællesskabet, må det tillige kræves, at disse kan hævde denne ret under de bedst mulige betingelser, og at afgørelsen af, om sagen bør prøves judicielt, træffes på grundlag af fuldt kendskab til sagen (Domstolens dom af 15.10.1987, sag 222/86, Heylens m.fl., Sml. s. 4097, præmis 15).

149 En vid undtagelse fra det generelle og væsentlige princip om forvaltningens pligt til at begrunde sine afgørelser og særligt de afgørelser, der indeholder et klagepunkt, kan således alene følge af fællesskabslovgivers udtrykkelige og utvetydige vilje, som ikke er udtrykt i de generelle bestemmelser i vedtægtens artikel 25 eller i vilkårenes artikel 11.

150 Det skal imidlertid fastslås, at vilkårenes artikel 47 heller ikke bestemmer, at opsigelsesafgørelser ikke er undergivet begrundelsespligt. Eftersom vedtægtens artikel 25 udgør et væsentligt princip vedrørende tjenestemænds rettigheder samt i overensstemmelse med vilkårene vedrørende midlertidigt ansatte, kan det ikke tillades, at den blotte omstændighed, at vilkårene i artikel 47 ikke udtrykkeligt bestemmer, at afgørelser, der træffes i henhold til denne bestemmelse, skal begrundes, bevirker, at vedtægtens artikel 25 ikke er anvendelig, idet denne sidstnævnte bestemmelse har en generel anvendelighed, medmindre andet er bestemt. Vilkårenes særlige karakter og vedtægtens lex specialis-status, som Kommissionen har påstået foreligger, er således irrelevant, idet ingen af disse instrumenter udtrykkeligt fraviger artikel 253 EF for så vidt angår afgørelser om opsigelse af kontrakter på ubestemt tid for midlertidigt ansatte.

151 Selv om det, som EFT og Kommissionen har gjort gældende, er korrekt, at det ansættelsesforhold, der foreligger mellem institutionen og den midlertidigt ansatte, har sit grundlag i en ansættelseskontrakt, kan denne sidstnævnte ikke fravige de ufravigelige lovfæstede betingelser, der er fastsat i vilkårene, som for så vidt angår begrundelsespligten henviser til vedtægten. Den blotte omstændighed, at ansættelseskontrakten giver adgang til ensidig opsigelse under iagttagelse af en opsigelsesfrist, kan ikke fortolkes således, at ansættelsesmyndigheden gives mulighed for at fravige vilkårenes artikel 11 og vedtægtens artikel 25. Det bemærkes i øvrigt, at den således fastsatte ensidige adgang til opsigelse adskiller sig fra spørgsmålet om forpligtelsen til at give en begrundelse, idet den blot vedrører det manglende krav om gensidig vilje til opsigelse.

152 Det er desuden ligeledes korrekt, at vilkårenes artikel 49 om opsigelse af disciplinære grunde uden varsel i tilfælde af grov tilsidesættelse af den midlertidigt ansattes pligter bestemmer, at »[d]en begrundede afgørelse træffes af den i artikel 6, stk. 1, nævnte myndighed, efter at den pågældende har haft lejlighed til at fremsætte sit forsvar«.

153 Det kan imidlertid ikke modsætningsvis udledes af den omstændighed, at vilkårenes artikel 49 udtrykkeligt nævner de krav, der følger af vedtægtens artikel 25 i tilfælde af opsigelse af disciplinære grunde, at de pågældende krav ikke finder anvendelse på opsigelser, der foretages af andre årsager. Et sådant ræsonnement vil kunne føre til en konklusion, hvorefter der alene kan stilles krav om begrundelse af en afgørelse, der

indeholder et klagepunkt, i et tilfælde, hvor denne forpligtelse følger specifikt af den bestemmelse, der udgør det retlige grundlag for den pågældende afgørelse, en fortolkning, der hverken har støtte i selve formålet med vedtægtens artikel 25 eller i retspraksis. I medfør af princippet om overensstemmende fortolkning må vilkårenes artikel 47 og 49, idet de er retsakter, der er afledt af traktaten, i videst muligt omfang fortolkes i lyset af traktaten og i det foreliggende tilfælde navnlig under iagttagelse af kravene i artikel 253 EF.

154 Desuden må Kommissionens standpunkt forkastes, hvorefter den begrundelsespligt, der pålægges ansættelsesmyndigheden i tilfælde af en opsigelse i henhold til vilkårenes artikel 47, litra c, nr. i), ikke kan accepteres, idet den medfører en dobbelt forpligtelse for ansættelsesmyndigheden, nemlig en begrundelsespligt samt pligt til at udrede en fratrædelsesgodtgørelse, der således ville blive undergivet mere byrdefulde krav end dem, der finder anvendelse i tilfælde af opsigelse af disciplinære grunde.

155 Dels udgør betaling af vederlag til den midlertidigt ansatte i opsigelsesperioden ikke i sig selv en fratrædelsesgodtgørelse, idet den ansatte udfører sit hverv i denne periode, hvilket giver ret til en økonomisk modydelse. Dels er det navnlig på grund af den omstændighed, at den midlertidigt ansatte ikke kan bebrejdes at have foretaget en grov tilsidesættelse af sine forpligtelser, at denne har en passende frist med henblik på at kunne planlægge sin fremtid, i modsætning til den ansatte, der afskediges af disciplinære grunde, idet vedkommende har udvist en tilsidesættelse af sine forpligtelser, i et sådant omfang, at det er uforeneligt med tjenestens interesse, at han forbliver i tjenesten. Under disse omstændigheder kan overholdelsen af fristen ikke siges at udgøre et modstykke til den manglende begrundelsespligt, idet spørgsmålet om meddelelse udelukkende er knyttet til afskedigelsens begrundelse.

156 Kommissionens argument, hvorefter den appellerede dom er i strid med ligebehandlingsprincippet, idet den udelukkende pålægger institutionen en begrundelsespligt, skønt retten til at gøre brug af en ensidig opsigelse tilkommer begge kontraktsparter, kan heller ikke tiltrædes. Forholdene mellem institutionen og den midlertidigt ansatte bestemmes nemlig ikke alene af kontraktsbestemmelserne, men er ligeledes undergivet vedtægtens krav. Selv om vedtægten bestemmer, at de af forvaltningens afgørelser, der indeholder et klagepunkt, skal begrundes, skal det konstateres, at denne forpligtelse

ikke gælder i forhold til tjenestemænd og ansatte, når disse træffer afgørelser, der kan være til ugunst for forvaltningen. Den eventuelle ulighed, der udspringer deraf, er således resultatet af en anvendelse af vedtægten, hvis gyldighed ikke er bestridt af Kommissionen. Kommissionens argument er baseret på et fejlagtigt postulat, hvorefter det krav om begrundelse, der pålægges forvaltningen, fratager forvaltningen dens ret til ensidig opsigelse. Begrundelsespligten er nemlig ikke til hinder for, at forvaltningen på eget initiativ kan opsige kontrakten med den midlertidigt ansatte, men foreskriver blot, at den angiver de grunde, der berettiger afgørelsen, med det formål at sikre den midlertidigt ansatte minimumsbetingelserne for en effektiv domstolsprøvelse.

157 Det fremgår af præmis 143-153 ovenfor, at der ikke er holdepunkter for at antage, at en anvendelse af vedtægtens artikel 25, der udgør en gentagelse af et grundlæggende krav, der udspringer af selve traktaten, skal udelukkes for så vidt angår afskedigelsesafgørelser i henhold til vilkårenes artikel 47, litra c), nr. i).

158 Denne fortolkning er desuden i overensstemmelse med vedtægtens artikel 25.

159 Denne bestemmelse, der finder anvendelse på midlertidigt ansatte i medfør af vilkårenes artikel 11, har for det første til formål at give den person, der er adressat for en afgørelse, som forringer dennes retsstilling, tilstrækkelige oplysninger til at kunne vurdere afgørelsens berettigelse samt muligheden for at anlægge et søgsmål til prøvelse af afgørelsens lovlighed, og for det andet at gøre det muligt for Fællesskabets retsinstanser at udøve deres legalitetskontrol. Eftersom afgørelser om opsigelse af kontrakter på ubestemt tid for midlertidigt ansatte ikke er unddraget domstolskontrol, er det i overensstemmelse med forfølgelsen af dette formål, at den afgørelse, hvorved institutionen bringer den midlertidigt ansattes stilling til ophør, skal begrundes i lighed med alle afgørelser rettet til midlertidigt ansatte, som indeholder et klagepunkt, herunder afgørelser af mindre betydning.

160 Såfremt der ikke bestod en sådan begrundelsespligt, ville Fællesskabets retsinstanser ikke være i stand til behørigt at udøve, selv en begrænset, kontrol, mens forvaltningen ville have fri adgang til vilkårligt at træffe afgørelse om en midlertidigt ansats skæbne, og dette selv om forvaltningen i henhold til retspraksis ved bedømmelsen af en midlertidigt ansats situation er forpligtet til at inddrage samtlige omstændigheder, der kan være bestemmende for afgørelsen, og særligt hensynet til den pågældende ansatte. Dette følger nemlig af forvaltningens omsorgspligt, som afspejler balancen mellem de gensidige rettigheder og pligter, som vedtægten og, analogt, vilkårene har indført i forholdet mellem den offentlige myndighed og dens ansatte (jf. dommen i sagen Dejaiffe mod KHIM, nævnt i præmis 45 ovenfor, præmis 53 og den deri nævnte retspraksis).

161 Selv om det er korrekt, at vedtægten giver tjenestemænd en større sikkerhed i ansættelsen, idet de tilfælde, i hvilke der mod den berørtes vilje kan ske definitivt ophør af dennes funktioner, er stærkt begrænsede, skal det imidlertid understreges, at den mindre stabile karakter af den midlertidigt ansattes ansættelse ikke ændres af den begrundelsespligt, der pålægges ansættelsesmyndigheden i forbindelse med opsigelse af kontrakter på ubestemt tid for midlertidigt ansatte.

162 Denne karakter er nemlig navnlig en følge af den vide skønsbeføjelse, som ansættelsesmyndigheden råder over for så vidt angår opsigelser af kontrakter på ubestemt tid for midlertidigt ansatte i overensstemmelse med vilkårenes artikel 47, stk. 1, litra c), nr. i), og under iagttagelse af kontraktens opsigelsesfrist, og Fællesskabets retsinstanser må begrænse sig til at undersøge, om der foreligger en åbenbar fejl eller magtfordrejning (Domstolens dom af 26.2.1981 sag 25/80, de Briey mod Kommissionen, Sml. s. 637, præmis 7, dommen i sagen Speybrouck mod Parlamentet, nævnt i præmis 38 ovenfor, præmis 97 og 98, dommen af 17.3.1994 i sagen Hoyer mod Kommissionen, nævnt i præmis 38 ovenfor, præmis 27, og dommen i sagen Smets mod Kommissionen, nævnt i præmis 38 ovenfor, præmis 24).

163 Denne betydelige skønsbeføjelse kan langt fra berettige en mulighed for fritagelse fra forvaltningens pligt til at begrunde sine afgørelser, og den bevirker, at iagttagelsen af det væsentlige formkrav, som begrundelsespligten er udtryk for, er så meget desto mere nødvendig. I tilfælde, hvor en fællesskabsinstitution råder over en betydelig skønsbeføjelse, skal der ifølge fast retspraksis nemlig lægges stor vægt på overholdelsen af de garantier, som fællesskabsretten giver med hensyn til den administrative sagsbehandling. Disse garantier omfatter bl.a. kravet om, at den kompetente institution

omhyggeligt og upartisk skal efterprøve alle relevante forhold i den konkrete sag samt begrunde sin beslutning tilstrækkeligt (Domstolens dom af 21.11.1991, sag C-269/90, Technische Universität München, Sml. I, s. 5469, præmis 14, af 22.11.2007, sag C-525/04 P, Spanien mod Lenzing, Sml. I, s. 9947, præmis 58, og af 6.11.2008, sag C-405/07 P, Nederlandene mod Kommissionen, Sml. I, s. 8301, præmis 56).

164 Desuden er det fastslået, at den fremgangsmåde, der i strid med kravene til god forvaltningsskik består i at fritage den kompetente institution for pligten til at begrunde afgørelser, der indeholder et klagepunkt, fører til en manglende balance for så vidt angår fordelingen af de respektive funktioner og beføjelser mellem på den ene side forvaltningen og på den anden side Fællesskabets retsinstanser, for så vidt som sidstnævnte bliver de første og eneste instanser, for hvilke sagsøgeren kan opnå en sådan begrundelse. Denne fremgangsmåde rejser nemlig tvivl om adskillelsen af funktioner og den institutionelle balance mellem forvaltningen og domstolene, som denne er fastsat i traktaten, og mere specifikt domstolsprøvelsens effektive virkning samt kravene til en hurtig retspleje og procesøkonomiske hensyn, henset til den omstændighed, at en korrekt begrundelse af den retsakt, der indeholder et klagepunkt, og meddelelsen af begrundelsen til den berørte under den administrative procedure tjener til at give den berørte en forståelse for rækkevidden af den trufne afgørelse og i givet fald at overbevise ham om afgørelsens berettigelse, således at det undgås, at tvisten bliver indbragt for domstolene (Rettens dom af 8.12.2005, sag T-237/00, Reynolds mod Parlamentet, Sml. Pers. I-A, s. 385, og II, s. 1731, præmis 106).

165 Følgelig og i modsætning til det af ETF og Kommissionen hævdede kan hverken det formål, der forfølges med vilkårenes artikel 47, sikkerheden i tjenestemænds ansættelsessituation eller den vide skønsbeføjelse, som ansættelsesmyndigheden råder over, stride mod det væsentlige og generelle formål, som forfølges med den pligt til at begrunde afgørelser, der indeholder et klagepunkt, som er fastsat i vedtægtens artikel 25.

166 Dette er i øvrigt i overensstemmelse med Domstolens praksis om kravene til begrundelse af afgørelser om afslag, som træffes i forbindelse med procedurer for ansættelse af midlertidigt ansatte. Det er således fastslået, at det for ansættelsesmyndigheden inden for rammerne af procedurerne for ansættelse af midlertidigt ansatte på grundlag af vilkårenes artikel 2, litra c), ikke kan være tilstrækkeligt at begrunde afgørelsen med hensyn til overholdelsen af de retlige betingelser, der er

afgørende for udnævnelsesprocedurens lovlighed, ved at støtte sig til den i vilkårenes artikel 11 fastsatte anvendelse af artikel 25, stk. 2, i vedtægten på individuelle afgørelser om midlertidigt ansatte (Domstolens dom af 23.9.2004, sag C-150/03 P, Hectors mod Parlamentet, Sml. I, s. 8691, præmis 38, 39 og 41).

167 Selv om det er korrekt, således som ETF og Kommissionen har gjort gældende, at det er fastslået, at afgørelser om opsigelse af kontrakter på ubestemt tid for midlertidigt ansatte ikke behøver at begrundes, forholder det sig ikke desto mindre således, at både Domstolen og Retten også har fastslået, at i tilfælde af afskedigelse som følge af utilstrækkelig faglig indsats, som sker under iagttagelse af opsigelsesfristen i henhold til vilkårenes artikel 47, kan Fællesskabets retsinstanser ikke efterprøve denne bedømmelses berettigelse, undtagen hvis der foreligger en klar vildfarelse eller magtfordrejning (jf. i denne retning dommen i sagen de Briey mod Kommissionen, nævnt i præmis 162 ovenfor, præmis 7, og dommen i sagen Speybrouck mod Parlamentet, nævnt i præmis 38 ovenfor, præmis 97 og 98). Under udøvelsen af denne begrænsede kontrol har Retten i øvrigt fastslået, at Kommissionen ved at afskedige en midlertidigt ansat med den begrundelse, at denne ikke var blevet optaget på listen over egnede ansøgere, som var blevet oprettet efter en udvælgelsesprøve, men som var ugyldig, overskred grænserne for dens skønsbeføjelser, og den anfægtede afskedigelsesafgørelse blev følgelig annulleret (jf. i denne retning dommen af 17.3.1994 i sagen Hoyer mod Kommissionen, nævnt i præmis 38 ovenfor, præmis 37-40, og dommen i sagen Smets mod Kommissionen, nævnt i præmis 38 ovenfor, præmis 34-37).

168 Eftersom domstolskontrollen — som der er redegjort for i det foregående, navnlig i præmis 108 og 109 ovenfor — af en afgørelses berettigelse, selv når den er begrænset, er uadskillelig fra den forpligtelse, som den institution, der har truffet afgørelsen, har til at redegøre for grundene til afgørelsen, skal den retspraksis, som ETF og Kommissionen har henvist til, fortolkes således, at den ikke pålægger institutionen formelt og i selve dokumentet at begrunde sin afgørelse om afskedigelse af en midlertidigt ansat i henhold til vilkårenes artikel 47, litra c), nr. i), men afgørelsen skal baseres på gyldige grunde, som den berørte skal kunne gøre sig bekendt med. Det bemærkes i øvrigt, at denne fortolkning er i overensstemmelse med dommen i sagen de Briey mod Kommissionen, nævnt i præmis 162 ovenfor, hvori Domstolen fastslog, at sagsøgeren havde haft rig lejlighed til i forbindelse med personlige møder og talrige skriftlige udvekslinger at gøre sine anbringender gældende, og at vedkommende af samme grund ikke kunne påberåbe sig en manglende begrundelse i selve afgørelsen (præmis 9).

169 Det skal desuden noteres, at Retten for nylig i generelle vendinger har fastslået, for det første, at vedtægtens artikel 25, stk. 2, er analogt anvendelig på midlertidigt ansatte i overensstemmelse med vilkårenes artikel 11, og for det andet, at begrundelsespligten ikke er begrænset til afgørelser om ansættelse eller afskedigelse vedrørende ansættelsesforhold, der henhører under vilkårenes artikel 2, litra c) (Rettens dom af 17.10.2006, sag T-406/04, Bonnet mod Domstolen, Sml. Pers. I-A-2, s. 213, og II-A-2, s. 1097, præmis 68), og dette gælder, selv om den gensidige tillid er et væsentligt forhold ved kontrakter for alle de midlertidigt ansatte, der er omfattet af denne sidstnævnte bestemmelse (præmis 47). Et sådant udsagn gælder så meget desto mere for afskedigelser vedrørende ansættelsesforhold, der henhører under vilkårenes artikel 2, litra a), som i det foreliggende tilfælde.

170 På baggrund af samtlige ovenstående betragtninger må det fastslås, at EU-Personaleretten ikke foretog urigtig retsanvendelse ved at fastslå, at afgørelsen om afskedigelse af en midlertidigt ansat i henhold til en kontrakt på ubestemt tid baseret på vilkårenes artikel 47, litra c), nr. i), var undergivet det begrundelseskrav, der er fastsat i vedtægtens artikel 25.

171 Det første led af det første anbringende vedrørende tilsidesættelse af rækkevidden af begrundelsespligten må således forkastes som ugrundet.

172 På denne baggrund er det ikke nødvendigt at behandle samme anbringendes andet led om fejlagtig henvisning til aftaler og konventioner, der er uanvendelige på forhold mellem institutioner og deres ansatte. Eftersom den rækkevidde af begrundelsespligten, som EU-Personaleretten har fastlagt, således som der er redegjort for ovenfor, er i overensstemmelse med vedtægten og med vilkårene, er den eventuelle manglende relevans af EU-Personalerettens henvisninger i den appellerede doms præmis 66-72 til direktiv 1999/70 og til den dertil knyttede retspraksis samt til forskellige internationale instrumenter og til Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder uden betydning for berettigelsen af den appellerede doms konklusion på dette punkt.

173 Det fremgår desuden af EU-Personalerettens ræsonnement, at den ikke følte sig retligt forpligtet af disse henvisninger, men udelukkende nævnte disse med henblik på at berettige den fortolkning af vilkårene og vedtægten, der fremgår af den appellerede doms præmis 61, 73 og 74.

174 Det følger heraf, at selv om andet led skulle være begrundet, ville denne omstændighed i sig selv være uden betydning for den appellerede doms konklusion og ikke kunne medføre ophævelse af dommen. Det pågældende led må således forkastes som irrelevant.

2. Det tredje led om modsigelsen mellem det formelle krav om begrundelse og førsteinstansens anerkendelse af, at der gyldigt kan opnås kendskab til begrundelsen for afskedigelsesafgørelsen på anden vis

a) Parternes argumenter

175 ETF er af den opfattelse, at den appellerede dom er selvmodsigende, idet det deri anføres, at begrundelsen for afskedigelsen som hovedregel skal angives skriftligt i selve den omhandlede afgørelse, men det imidlertid også anføres, at pligten til at angive begrundelsen for afskedigelsen ligeledes kan anses for opfyldt, såfremt den berørte på et møde med sine overordnede er blevet behørigt underrettet om denne begrundelse, og såfremt ansættelsesmyndighedens afgørelse træffes kort tid efter afholdelsen af et sådant møde.

176 Selv om kravet om en formel begrundelse i selve afgørelsen er vidtgående og i strid med fællesskabsretspraksis, har Fællesskabets retsinstanser anerkendt, at behovet for, at der kan opnås tilstrækkeligt kendskab til begrundelsen på anden vis, er berettiget for så vidt angår tjenestemænd. I realiteten bliver denne »begrundelse« altid behandlet i det tilfælde, hvor en afgørelse om opsigelse af en kontrakt på bestemt tid er genstand for en tvist, hvilket sker i forbindelse med en undersøgelse af de faktiske omstændigheder, der ligger til grund for opsigelsen, og som den berørte har fuldt kendskab til. Retsinstansens prøvelse sker under disse omstændigheder ved hjælp af en prøvelse af det åbenbart

urigtige skøn vedrørende de faktiske omstændigheder. Det er nemlig utænkeligt, at der ikke forud for en afgørelse om opsigelse foreligger oplysninger, hvorved den berørte kan have haft mistanke om eller kendskab til en række grunde, der kunne medføre opsigelse af dennes kontrakt, og hvis relevans og berettigelse kan anfægtes. Det er derfor ikke nødvendigt at stille krav om en udtrykkelig begrundelse, og så meget desto mindre at stille krav om, at den er indføjet i selve opsigelsesafgørelsen.

177 Såfremt det antages, at en afskedigelsesafgørelse ikke kun træffes uden en formel begrundelse, men ligeledes uden forudgående kontakt med den berørte, må denne afgørelse annulleres, idet der ikke foreligger noget faktum, som kan udgøre et faktisk eller retligt grundlag for afgørelsen. Ifølge retspraksis er der ikke pligt til at begrunde en opsigelse af en kontrakt på ubestemt tid for en midlertidigt ansat, men Retten kan i forbindelse med kontrollen af lovligheden af afskedigelsesafgørelsen undersøge de faktiske omstændigheder for at kunne relatere disse til den pågældende afgørelses eventuelle berettigelse. Det er således ikke fornødent at stille krav om begrundelse, uanset om denne formelt indføjes i selve akten, eller om den udtrykkeligt gives til den berørte. Denne kan ikke være uvidende om en sådan situation, der har til følge, at den berørte sættes i en »usikker« situation, eller som endog kan medføre en afskedigelse af den berørte. I sidstnævnte tilfælde sker den af Retten udøvede kontrol ved hjælp af en kontrol af, om der foreligger et åbenbart urigtigt skøn, samt af, om der foreligger magtfordrejning.

178 Pia Landgren har gjort gældende, at denne argumentation er ugrundet.

b) Rettens bemærkninger

179 For så vidt som ETF i den argumentation, der er gengivet ovenfor, har hævdet, at der foreligger en modsigelse ved i princippet at stille krav om, at afskedigelsesafgørelsen i skriftlig form angiver de grunde, der ligger bag afgørelsen, mens det samtidigt anerkendes, at disse grunde ikke desto mindre kan meddeles den berørte under møder samt på tidspunktet for klagens besvarelse, er det for det første tilstrækkeligt at bemærke, at der ikke er noget modsigende i at opstille et princip, alt imens der

fastsættes visse modifikationer deri. For det andet er den konklusion, som EU-Personaleretten nåede frem til, i overensstemmelse med den retspraksis, hvorefter den berørtes kendskab til den sammenhæng, hvori en afgørelse træffes, kan være tilstrækkeligt til at udgøre en begrundelse for afgørelsen (jf. Rettens dom af 14.7.1997, sag T-123/95, B mod Parlamentet, Sml. Pers. I-A, s. 245, og II, s. 697, præmis 51 og den deri nævnte retspraksis). Det er ligeledes fast retspraksis, at for så vidt angår forfremmelses- og udnævnelsesafgørelser er ansættelsesmyndigheden ikke forpligtet til at begrunde forfremmelsesafgørelser over for fravalgte ansøgere, idet en sådan begrundelse kan risikere at skade disse (jf. Rettens dom af 29.9.2005, sag T-281/02, Napoli Buzzanca mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 267, og II, s. 1221, præmis 58 og den deri nævnte retspraksis). Ansættelsesmyndigheden skal til gengæld begrunde sin afgørelse om ikke at antage en ansøger på tidspunktet for afgørelsen om afslag på den af den fravalgte indgivne klage, idet begrundelsen for en sådan afgørelse må anses for at være identisk med den afgørelse, som klagen er rettet mod (Rettens dom af 22.3.1995, sag T-586/93, Kotzonis mod ØSU, Sml. II, s. 665, præmis 105, og dommen i sagen Huygens mod Kommissionen, nævnt i præmis 37 ovenfor, præmis 107).

180 ETF synes desuden at gøre gældende, at pligten til at begrunde afgørelser om afskedigelse af midlertidigt ansatte ikke er ubetinget, dels fordi denne begrundelse nødvendigvis må være kendt af den berørte, dels fordi Fællesskabets retsinstanser ved hjælp af deres kontrol med, om der foreligger et åbenbart urigtigt skøn, kan sanktionere en eventuel manglende begrundelse for afskedigelsen.

181 Den første af disse påstande er udtryk for ren spekulation i faktiske omstændigheder helt uden nogen retlig værdi og kan ikke berettige, at ansættelsesmyndigheden fritages for begrundelseskravet. For så vidt angår den anden påstand strider den mod selve formålet med begrundelsespligten, som er at give den berørte mulighed for at sikre sig berettigelsen af den afgørelse, der indeholder et klagepunkt, samt dels at vurdere muligheden for at anlægge et søgsmål, dels at give Retten mulighed for at prøve afgørelsens lovlighed, og navnlig at sikre sig, at der ikke foreligger et åbenbart urigtigt skøn. Det kan således ikke tiltrædes, at en manglende begrundelse kan sanktioneres ved hjælp af en kontrol af, om der foreligger et åbenbart urigtigt skøn, idet denne kontrol pr. definition alene kan udøves, såfremt der foreligger en begrundelse, der gør det muligt at vurdere, om forvaltningen har eller ikke har overskredet grænserne for sit skøn.

182 Det følger heraf, at dette led skal forkastes, og med dette det første anbringende i sin helhed.

V — *Det andet anbringende om urigtig retsanvendelse ved bedømmelsen af de materielle forhold, som afskedigelsesafgørelsens begrundelse er baseret på*

183 Dette anbringende kan inddeles i to led, for det første i en fordrejning af de faktiske omstændigheder og for det andet i en manglende iagttagelse af almene hensyn

A — *Det første led om fordrejning af de faktiske omstændigheder*

1. Parternes argumenter

184 ETF har gjort gældende, at det fremgår af den appellerede dom, at ud af syv af Pia Landgrens karriereudviklingsrapporter var der seks, der omtalte mangler, hvilket gav ETF grund til at gøre en generel utilstrækkelig faglig indsats gældende.

185 Den eneste positive rapport blev udfærdiget af en suppleant, T., i fravær af S., der var Pia Landgrens overordnede, og som oprindeligt skulle have været bedømmer, og vedrørte alene en periode på ti måneder.

186 Der forelå således en »forskel i bedømmelsen, der ikke kun var matematisk, men også vedrørte realiteten«, mellem på den ene side de mange advarsler, som blev sendt til Pia

Landgren, og på den anden side henvisningen til denne eneste rapport, som desuden fremkaldte en reaktion hos S., da hun fik kendskab til den.

187 ETF har desuden gjort gældende, at selv om det måtte antages, som EU-Personaleretten gjorde det i den appellerede doms præmis 89, at de ensidige udtalelser, der var bilagt sagsøgtes duplik, og som blev afgivet efter anlæggelsen af søgsmålet for første instans, ikke kan tillægges den samme vægt som dem, der er bilagt selve rapporterne, betyder dette ikke, at de ikke skal tages i betragtning. Disse udtalelser forstærker imidlertid alene de negative bedømmelser i Pia Landgrens rapporter, bortset fra den, der blev udfærdiget af T. ETF har i den forbindelse gjort gældende, at sådanne oplysninger kan påberåbes efterfølgende, for så vidt som de bekræfter berettigelsen af den omstridte afgørelse (Rettens dom af 4.6.3003, forenede sager T-124/01 og T-320/01, Del Vaglio mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 157, og II, s. 767, præmis 77).

188 ETF er af den opfattelse, at EU-Personaleretten foretog en fejlagtig vurdering af de faktiske omstændigheder, således at denne uligevægt ved bedømmelsen har medført en fordrejning af de faktiske omstændigheder.

189 Pia Landgren har principalt gjort gældende, at dette led må afvises, idet det er rettet mod den bedømmelse af de faktiske omstændigheder og beviser, som førsteinstansen foretog, hvilket ikke henhører under appelinstansens kompetence.

190 Subsidiært har Pia Landgren gjort gældende, at dette led må forkastes som ugrundet.

2. Rettens bemærkninger

191 Det følger af fast retspraksis fra Domstolen i dens egenskab af appelinstans, at det alene er førsteinstansen, der er kompetent til dels at fastlægge de faktiske omstændigheder i sagen, når bortses fra tilfælde, hvor den indholdsmæssige urigtighed af dens konstateringer følger af akterne i den sag, Retten har behandlet, dels at tage stilling til disse faktiske omstændigheder (Rettens dom af 8.9.2008, sag T-222/07 P, Kerstens mod Kommissionen, endnu ikke trykt i Samling af Afgørelser, præmis 60).

192 Førsteinstansens vurdering af de faktiske omstændigheder er følgelig ikke et retsspørgsmål og er dermed ikke undergivet Rettens prøvelsesret, medmindre beviserne herfor er gengivet forkert (dommen i sagen Kerstens mod Kommissionen, nævnt i præmis 191 ovenfor, præmis 61).

193 En sådan urigtig gengivelse skal fremgå på åbenbar vis af sagsakterne, uden at det er fornødent at foretage en fornyet vurdering af de faktiske omstændigheder og beviserne (dommen i sagen Kerstens mod Kommissionen, nævnt i præmis 191 ovenfor, præmis 62).

194 Med dette led rejser ETF ikke tvivl om EU-Personalerettens analyse af Pia Landgrens forskellige karriereudviklingsrapporter og den kritik, som hun har været genstand for i løbet af hendes arbejdsliv hos ETF, men gør i det væsentlige gældende, at EU-Personaleretten ikke kunne konkludere, at afgørelsen om afskedigelse af Pia Landgren under henvisning til en generel utilstrækkelig faglig indsats var behæftet med et åbenbart urigtigt skøn.

195 På denne baggrund har ETF i realiteten anmodet om, at Retten foretager en fornyet behandling af de faktiske omstændigheder og beviser, som allerede er bedømt af førsteinstansen, således som det navnlig fremgår af ETF's standpunkt, hvorefter »der foreligger en af [EU-Personaleretten] foretaget fejlagtig bedømmelse af samtlige de

oplysninger, den har fået forelagt, […] således at denne uligevægt i bedømmelsen af de faktiske omstændigheder har fordrejet disse omstændigheder«.

196 For så vidt som ETF har anført, at det fremgår af den appellerede dom, at seks ud af ti af Pia Landgrens karriereudviklingsrapporter blev »anset for utilstrækkelige«, er det tilstrækkeligt at bemærke, at dette er åbenbart ugrundet, idet den appellerede doms præmis 10-13, 22 og 85, som ETF ikke har hævdet er fordrejede, således som Pia Landgren har gjort gældende, henviser til to karriereudviklingsrapporter, som gav hende den samlede bedømmelse 3, hvilket svarer til bedømmelsen »tilfredsstillende« (bedømmelsesperioderne 1995-1997 og 2000-2001), og to karriereudviklingsrapporter, der gav den samlede bedømmelse 2, hvilket svarer til bedømmelsen »god«.

197 Hvad angår den kritik, der vedrører den appellerede doms præmis 89 om H. og S.' udtalelser, der er vedlagt som bilag til duplikken, bemærkes, at det fremgår af den pågældende præmis, at Retten tog dem i betragtning ved dens bedømmelse, men at den fandt, at den ikke kunne tillægge ensidige udtalelser, som blev affattet efter søgsmålets anlæggelse, den samme værdi som værdien af selve karriereudviklingsrapporterne, hvilke rapporter var blevet udfærdiget efter en kontradiktorisk procedure, som netop havde til formål at give mulighed for en objektiv vurdering af den pågældende ansattes fortjenester.

198 Det bemærkes imidlertid, at førsteinstansens bedømmelse af et dokuments bevisværdi principielt ikke kan prøves af Retten under en appelsag, idet det fremgår af artikel 11 i bilag I til vedtægten, at appellen er begrænset til retsspørgsmål (jf. analogt Domstolens dom af 2.10.2003, sag C-182/99 P, Salzgitter mod Kommissionen, Sml. I, s. 10761, præmis 43). Det er således alene EU-Personaleretten, der har kompetence til at vurdere, hvilken bevisværdi der skal tillægges de oplysninger, den har fået forelagt. Denne vurdering udgør derfor ikke et retsspørgsmål, som er undergivet appelinstansens prøvelsesret, medmindre de beviser, der er fremlagt for EU-Personaleretten, er gengivet forkert (jf. analogt Domstolens dom af 25.1.1007, forenede sager C-403/04 P og C-405/04 P, Sumitomo Metal Industries og Nippon Steel mod Kommissionen, Sml. I, s. 729, præmis 38-40).

199 ETF har imidlertid hverken godtgjort eller gjort gældende, at der foreligger en sådan fordrejning.

200 Det følger af samtlige ovenstående bemærkninger, at det første led må afvises.

B — *Det andet led om den manglende iagttagelse af almene hensyn*

1. Parternes argumenter

201 ETF har påpeget, at inddragelsen af samtlige de oplysninger, der kan være bestemmende for instituttets afgørelse og navnlig den pågældende midlertidigt ansattes interesser, som anerkendt i retspraksis, sker i forbindelse med det vide skøn, som udelukkende er underlagt en domstolskontrol for så vidt angår det åbenbart urigtige skøn.

202 Pia Landgren var genstand for bedømmelsesrapporter fra 1995 til 2000, som angav en række væsentlige arbejdsmæssige svagheder, en foreløbig bedømmelsesrapport i juli 2002, som viste, at Pia Landgren på trods af en vis indsats fortsatte med at have alvorlige vanskeligheder med at tilrettelægge sine opgaver, og en bedømmelsesrapport for 2002, der var særligt negativ. Desuden forflyttede ETF to gange Pia Landgren med henblik på at finde en løsning på hendes arbejdsmæssige situation, der blev anset for uholdbar. Pia Landgren blev under møder med sine overordnede endelig underrettet om grundene til, at hendes arbejdsindsats blev anset for utilstrækkelig, hun fik tilladelse til at genoptage sit arbejde på fuld tid fra den 1. juli 2004 på grund af økonomiske problemer, og hendes kontrakt blev forlænget med tre måneder indtil den 31. marts 2005 under henvisning til hendes helbredstilstand.

203 På baggrund af disse oplysninger har ETF gjort gældende, at EU-Personaleretten ikke på baggrund af almene hensyn har taget de grunde, som ETF har påberåbt sig, i betragtning og ikke har foretaget en korrekt prøvelse af, om der foreligger et åbenbart urigtigt skøn, hvilket udgør en urigtig retsanvendelse.

204 Pia Landgren har principalt gjort gældende, at dette led skal afvises, idet det søger at opnå Rettens fornyede behandling af de anbringender og argumenter, som blev fremført for førsteinstansen.

205 De faktiske omstændigheder, som ETF støtter sig på med henblik på at godtgøre, at EU-Personaleretten har foretaget urigtig retsanvendelse, er ikke dem, som EU-Personaleretten selv inddrog, men stammer fra ETF's processkrifter fra sagen i første instans.

206 Pia Landgren har imidlertid påpeget, at selv om spørgsmålet om, hvorvidt førsteinstansen har fejlvurderet begrundelsespligtens anvendelsesområde ved at fastslå, at en afgørelse, der ikke er begrundet, er et retsspørgsmål, som i overensstemmelse med retspraksis kan prøves af Retten under en appel, fremgår det ligeledes af retspraksis, at den legalitetsprøvelse, der herved udøves, nødvendigvis må tage det faktum, som Retten har lagt til grund for at nå frem til sin konklusion, i betragtning.

207 Det følger heraf, at ETF ved at undlade præcist at angive de kritisable punkter i den appellerede dom og ved alene at gentage de argumenter, der allerede blev fremført i første instans, ikke søger at forelægge Retten spørgsmålet om, hvorvidt EU-Personaleretten har overholdt grænserne for domstolskontrol under henvisning til en urigtig retsanvendelse, men søger at opnå en fornyet behandling af de faktiske omstændigheder, der blev forelagt i første instans, hvilket falder uden for appelrettens kompetence.

208 Subsidiært har Pia Landgren gjort gældende, at EU-Personaleretten i præmis 84, 85, 87 og 88 med rette påpegede tre klare fejl, som ETF begik, og som er støttet på faktiske oplysninger, som instituttet ikke har bestridt i forbindelse med nærværende appel.

209 Det ville således ikke være præcist at påstå, at EU-Personaleretten fejlfortolkede grænserne for domstolsprøvelsen, da den fastslog, at der forelå et åbenbart urigtigt skøn ved bedømmelsen af tjenestens interesse, en interesse, som i overensstemmelse med omsorgsprincippet inkluderer hensynet til Pia Landgren.

2. Rettens bemærkninger

210 Det fremgår af ETF's argumentation, at instituttet har foreholdt EU-Personaleretten, at den fastslog, at der forelå et åbenbart urigtigt skøn i form af en undladelse af at tage de almene hensyn i betragtning, der skulle berettige en opsigelse af Pia Landgrens kontrakt. EU-Personaleretten foretog som følge heraf ikke en korrekt bedømmelse af, om der forelå et åbenbart urigtigt skøn, hvilket udgør urigtig retsanvendelse.

211 Uden at det er fornødent entydigt at fastlægge rækkevidden af denne tvetydige argumentation, skal det bemærkes, at for så vidt som dette klagepunkt tilsigter at opnå Rettens fornyede behandling af de faktiske omstændigheder, som ifølge ETF godtgør, at afskedigelsesafgørelsen ikke var behæftet med et åbenbart urigtigt skøn, må klagepunktet afvises i overensstemmelse med den retspraksis, der er nævnt i præmis 191-193 ovenfor.

212 For så vidt som ETF har gjort gældende, at EU-Personaleretten overskred grænserne for sin kontrol af det åbenbart urigtige skøn, bemærkes, at EU-Personaleretten i den appellerede doms præmis 82 udtrykkeligt definerede rækkevidden af dens kontrol ved at fastslå, at »hvad […] angår spørgsmålet om, hvorvidt begrundelsen for afskedigel-

sesafgørelsen er berettiget, skal der foretages en prøvelse af ETF's bedømmelse med hensyn til tjenestens interesse, idet denne prøvelse […] er begrænset til en kontrol af, at der ikke foreligger en åbenbar fejl«.

213 Dernæst bemærkede Retten i den appellerede doms præmis 83, at den kompetente myndighed ved afgørelser om en tjenestemands situation er forpligtet til at tage alle de omstændigheder i betragtning, som kan antages at være bestemmende for dens afgørelse, navnlig den berørte midlertidigt ansattes interesser.

214 Dette ræsonnement er imidlertid i overensstemmelse med retspraksis, navnlig dommen i sagen Dejaiffe mod KHIM, nævnt ovenfor i præmis 45, som EU-Personaleretten i øvrigt henviste til.

215 I den pågældende doms præmis 53 anførte Retten vedrørende en afgørelse om opsigelse af en kontrakt på bestemt tid for en midlertidigt ansat af grunde støttet på tjenestens interesse, at den kompetente myndighed råder over et vidt skøn ved vurderingen af tjenestens interesse, og at Fællesskabets retsinstanser derfor skal begrænse sig til at undersøge, om den pågældende myndighed har holdt sig inden for rimelige grænser og ikke har misbrugt sine skønsbeføjelser på en åbenbar urigtig måde (dommen i sagen Carrasco Benítez mod EMEA, nævnt i præmis 45 ovenfor, præmis 55). For så vidt angår bedømmelsen af tjenestens interesse fremgår det ligeledes af fast retspraksis, at den kompetente myndighed ved afgørelser om en tjenestemands situation er forpligtet til at tage alle de omstændigheder i betragtning, som kan antages at være bestemmende for dens afgørelse, navnlig den berørte midlertidigt ansattes interesser. Dette følger nemlig af forvaltningens omsorgspligt, der er udtryk for den balance mellem gensidige rettigheder og forpligtelser, som vedtægten, og dermed også vilkårene, har skabt i forholdet mellem den offentlige myndighed og embedsmændene i offentlig tjeneste (jf. i denne retning Domstolens dom af 29.6.1994, sag C-298/93 P, Klinke mod Domstolen, Sml. I, s. 3009, præmis 38, og Rettens dom af 18.4.1996, sag T-13/95, Kyrpitsis mod ØSU, Sml. Pers. I-A, s. 167, og II, s. 503, præmis 52).

216 De generelle vendinger og denne retspraksis' ratio decidendi giver ikke mulighed for at nå en løsning i det foreliggende tilfælde alene med den begrundelse, at opsigelsen vedrører en kontrakt på ubestemt tid, hvilket hverken ETF eller Kommissionen i øvrigt gør gældende.

217 EU-Personalerettens fastlæggelse af rækkevidden af dens kontrolbeføjelse vedrørende afskedigelsesafgørelser er således ikke udtryk for urigtig retsanvendelse.

218 Hvad angår den kontrol, der er foretaget i det foreliggende tilfælde, henviste EU-Personaleretten først til den af ETF anførte begrundelse for afskedigelsen, nemlig Pia Landgrens generelle utilstrækkelige faglige indsats i tjenesten (den appellerede doms præmis 84). ETF har ikke under nærværende appel bestridt gengivelsen af afskedigelsesbegrundelsen.

219 For det andet foretog EU-Personaleretten en undersøgelse af de foreliggende bedømmelsesrapporter og konkluderede derved, at bedømmelsen af sagsøgerens fortjenester i modsætning til det af ETF anførte var generelt tilfredsstillende for ikke at sige god (den appellerede doms præmis 85), en konklusion, som ikke er fordrejet. EU-Personaleretten bemærkede, at to af Pia Landgrens overordnede var fremkommet med stærkt negative bedømmelser, men relativiserede denne kritik ved for det første at påpege, at visse kritikpunkter var anført i en rapport, der aldrig var blevet færdiggjort, og i hvilken der ligeledes var anført en af en anden bedømmer foretaget vurdering, som var langt mindre negativ, og for det andet, at de ensidige udtalelser, som blev afgivet af de pågældende overordnede efter anlæggelsen af sagen i første instans, ikke kan tillægges den samme vægt som selve rapporterne. Således som det er anført i præmis 198 ovenfor, henhører sådanne bedømmelser, som ikke er fordrejet, udelukkende under førsteinstansens kompetence.

220 EU-Personaleretten understregede for det første, at Pia Landgrens sidste bedømmelsesrapport for 2003, der blev underskrevet af ETF's direktør den 31. marts 2004, dvs. tre måneder inden denne traf afskedigelsesafgørelsen, var særligt positiv og påskønnede sagsøgerens effektive udførelse af sine arbejdsopgaver inden for de fastsatte frister, og for det andet, at det ikke fremgik af sagens akter, at sagsøgerens faglige indsats pludselig skulle være blevet dårligere i tidsrummet mellem rapporten og vedtagelsen af afskedigelsesafgørelsen, og EU-Personaleretten fastslog, at afskedigelsesafgørelsen var behæftet med et åbenbart fejlskøn (den appellerede doms præmis 91).

221 Det følger heraf, at EU-Personaleretten alene foretog en prøvelse af den af ETF angivne afskedigelsesbegrundelse, dvs. Pia Landgrens utilstrækkeligt faglige indsats, og herved konkluderede, at den var åbenbart urigtig. EU-Personaleretten kan således ikke kritiseres for at have tilsidesat grænserne for rækkevidden af sin kontrolbeføjelse, idet hensynet til den ansatte alene blev inddraget indirekte, for så vidt som det var i dennes interesse at beholde sit arbejde.

222 Dette led og følgelig også det andet anbringende i sin helhed må således forkastes.

VI — *Virkningerne af annullationen af afskedigelsesafgørelsen*

A — *Parternes argumenter*

223 ETF har gjort gældende, at de kriterier, som EU-Personaleretten fastsatte i den appellerede doms præmis 95, er baseret på hypotetiske og tilfældige betragtninger, nemlig vedrørende den alder, hvor Pia Landgren normalt — henset til hendes helbredstilstand — kunne gå på pension. Der er imidlertid intet grundlag for at hævde, at Pia Landgren, der var ansat på en kontrakt på ubestemt tid, ville have fortsat med at

arbejde hos ETF indtil pensionsalderen. ETF har deraf konkluderet, at fastlæggelsen af disse kriterier er urigtig og ikke kan begrunde en retfærdig og rimelig godtgørelse.

224 Kommissionen er af den opfattelse, at EU-Personaleretten har begået flere retlige fejl i forbindelse med afgørelsen af de økonomiske konsekvenser ved annullationen af afskedigelsesafgørelsen.

225 For det første har Kommissionen gjort gældende, at tvisten ikke er af økonomisk art, således at EU-Personaleretten ikke havde fuld prøvelsesret. Ved at udtale sig om spørgsmålet om de økonomiske konsekvenser ved afskedigelsesafgørelsen traf EU-Personaleretten i realiteten afgørelse ultra vires ved at udstede et pålæg til ETF i strid med artikel 233 EF.

226 For det andet er Kommissionen af samme grund af den opfattelse, at EU-Personaleretten skulle have afvist de erstatningspåstande, som Pia Landgren nedlagde i første instans, hvilket begrunder en ophævelse af den appellerede dom.

227 Endelig og for det tredje har Kommissionen subsidiært gjort gældende, at de kriterier, som EU-Personaleretten fastlagde med henblik på beregningen af Pia Landgrens økonomiske godtgørelse, i strid med Domstolens praksis er tilfældige og hypotetiske.

228 EU-Personaleretten pålagde ETF at betale Pia Landgren en godtgørelse på grundlag af en forudsætning om, at hun ville have fortsat med at arbejde, til hun kunne gå på

pension, selv om ETF til opfyldelse af den appellerede dom i henhold til artikel 233 EF kunne have vedtaget en ny opsigelsesafgørelse og herved behørigt begrunde denne afgørelse.

229 Pia Landgren er af den opfattelse, at disse argumenter er ugrundede. Hun har desuden gjort gældende, at Kommissionens påstand om, at Retten skal ophæve den appellerede dom med den begrundelse, at erstatningssøgsmålet skulle have været afvist, i overensstemmelse med artikel 40 i statutten for Domstolen må afvises fra realitetsbehandling, da ETF ikke har nedlagt påstand herom under appellen.

B — *Rettens bemærkninger*

230 ETF's og Kommissionens argumenter kan i det væsentlige analyseres som indeholdende to anbringender, for det første om, at EU-Personaleretten traf afgørelse ultra vires, og for det andet om den hypotetiske og tilfældige karakter af de kriterier, som EU-Personaleretten fastlagde ved beregningen af den økonomiske godtgørelse.

1. Anbringendet om, at EU-Personaleretten traf afgørelse ultra vires

231 For så vidt angår Kommissionens første klagepunkt om, at EU-Personaleretten traf afgørelse ultra vires, og tilsvarende foretog urigtig retsanvendelse, idet den ikke afviste Pia Landgrens erstatningspåstande, bemærkes, at det er korrekt, at det i henhold til fast retspraksis ikke påhviler Retten at udstede påbud til fællesskabsinstitutioner i forbindelse med en appel indgivet i henhold til vedtægtens artikel 91. I tilfælde af en retsakts annullation er den pågældende institution i henhold til artikel 233 EF forpligtet

til at træffe de foranstaltninger, der er nødvendige til opfyldelse af Fællesskabets retsinstansers afgørelse (jf. Rettens dom af 4.5.2005, sag T-398/03, Castets mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 109, og II, s. 507, præmis 19 og den deri nævnte retspraksis).

232 I tvister, der angår pengebeløb, har Retten fuld prøvelsesret i henhold til vedtægtens artikel 91, stk. 2, andet punktum, som i medfør af vilkårenes artikel 117 finder anvendelse på øvrige ansatte, hvilket giver den adgang til at pålægge den sagsøgte institution betaling af nærmere fastsatte beløb, i givet fald med tillæg af morarenter (Rettens dom af 30.11.1993, sag T-15/93, Viene mod Parlamentet, Sml. II, s. 1327, præmis 41 og 42, af 8.7.1998, sag T-130/96, Aquilino mod Rådet, Sml. Pers. I-A, s. 351, og II, s. 1017, præmis 39, og af 23.3.2000, sag T-197/98, Rudolph mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 55, og II, s. 241, præmis 32).

233 I det foreliggende tilfælde angår tvisten i hvert fald delvis pengebeløb, idet afskedigelsesafgørelsen har haft direkte indflydelse på Pia Landgrens økonomiske rettigheder (jf. i denne retning og analogt Rettens dom af 28.9.1999, sag T-140/97, Hautem mod EIB, Sml. Pers. A-I, s. 171, og II, s. 897, præmis 77, samt dommen i sagen Rudolph mod Kommissionen, nævnt i præmis 232 ovenfor, præmis 33 og 92).

234 Det følger heraf, at EU-Personaleretten i henhold til artikel 91, stk. 1, andet punktum, havde fuld prøvelsesret i forbindelse med afgørelsen af tvistens økonomiske aspekter, således som den med rette anførte i den appellerede doms præmis 93.

235 Det bemærkes desuden, at for det første er Fællesskabets retsinstanser ikke kompetente til at udstede påbud i forbindelse med en legalitetsprøvelse i henhold til vedtægtens artikel 191 og kan derfor ikke pålægge den pågældende institution at genindsætte Pia Landgren i hendes stilling (dommen i sagen Rudoplh mod Kommissionen, nævnt i præmis 232 ovenfor, præmis 92), og for det andet fastslog EU-Personaleretten, at Pia Landgren oplyste, at hendes helbredstilstand var blevet væsentligt forværret, og at hun ikke fysisk ville være i stand til at genoptage arbejdet ved ETF, hvilket ikke er bestridt for denne instans.

236 På denne baggrund må det fastslås, at EU-Personaleretten ikke overskred grænserne for sin kompetence og ikke foretog urigtig retsanvendelse ved at opfordre ETF til at søge at opnå en rimelig løsning med henblik på at beskytte Pia Landgrens rettigheder hensigtsmæssigt.

237 Uden at det er fornødent at udtale sig om, hvorvidt dette anbringende kan antages til realitetsbehandling, må anbringendet følgelig forkastes som ugrundet.

2. Anbringendet om den hypotetiske og tilfældige karakter ved de af EU-Personaleretten fastlagte kriterier for godtgørelsen

238 Kommissionen og ETF har gjort gældende, at de kriterier, som EU-Personaleretten har fastsat, i realiteten svarer til, at der ydes erstatning for tab, som hverken er reelt eller sikkert.

239 I den forbindelse bemærkes, at EU-Personaleretten i den appellerede dom traf mellemafgørelse, hvorved den overlod det til parterne at søge at opnå en aftale om en rimelig godtgørelse til sagsøgeren. Det er alene i tilfælde af mangel på en aftale, at EU-Personaleretten i forbindelse med en senere dom og på grundlag af parternes beløbsmæssigt opgjorte påstande vedrørende godtgørelsesbeløbet træffer afgørelse efter identifikation og afvejning af de beregningskriterier, der blev anset for relevante, dvs. i henhold til den appellerede doms præmis 95 navnlig den arbejdsløshedsunderstøttelse, Pia Landgren oppebar efter sin afskedigelse, og den alder, hvor hun normalt — henset til hendes helbredstilstand — kunne gå på pension.

240 Det må fastslås, at ETF og Kommissionen hverken har bestridt, at der foreligger et tab, som er en følge af opsigelsesafgørelsen, eller relevansen af, at der blev taget hensyn til den arbejdsløshedsunderstøttelse, som Pia Landgren oppebar efter hendes afskedigelse. Eftersom EU-Personaleretten i den appellerede dom således hverken fastsatte et

beløb vedrørende den økonomiske godtgørelse eller fastsatte de nærmere beregningsregler for denne økonomiske kompensation og endog ej heller fastsatte alle de kriterier, der kan tages i betragtning (den appellerede doms præmis 95 bestemmer udtrykkeligt, at det »bl.a.« er de kriterier, der nævnes i præmissen, der kan tages i betragtning), kan Retten i forbindelse med nærværende appel alene udtale sig om gyldigheden af den helt generelle inddragelse af kriteriet vedrørende den alder, hvor Pia Landgren kunne gå på pension.

241 Det bemærkes imidlertid, at det følger af fast retspraksis, at det alene er EU-Personaleretten, der, når den har fastslået, at der er indtrådt et tab, har kompetence til inden for rammerne af den nedlagte påstand at fastslå, hvorledes og i hvilket omfang skaden skal erstattes under forudsætning af, at disse — for at Retten skal kunne kan udøve sin kontrol med EU-Personalerettens domme — er tilstrækkeligt begrundede, ligesom de hvad angår vurderingen af tabet skal angive de kriterier, der er lagt til grund for opgørelsen af erstatningsbeløbet (jf. analogt Domstolens dom af 21.2.2008, sag C-348/06 P, Kommissionen mod Girardot, Sml. I, s. 833, præmis 45 og den deri nævnte retspraksis).

242 I det foreliggende tilfælde kunne Pia Landgren på grund af hendes helbredstilstand ikke længere genoptage arbejdet ved ETF, hvilket ikke er bestridt af parterne, således at det ikke var muligt at genoprette den retsstilling, som sagsøgeren befandt sig i på tidspunktet for afskedigelsesafgørelsens vedtagelse. Det følger heraf, at Pia Landgren som følge af afskedigelsesafgørelsen har lidt et faktisk og reelt tab i form af tab af økonomiske rettigheder, særligt hendes lønindtægt som midlertidigt ansat ved ETF. Hvis afskedigelsesafgørelsen ikke var blevet truffet, ville hun potentielt have kunnet nyde de pågældende rettigheder indtil pensionsalderen. Det følger heraf, at EU-Personaleretten ikke foretog urigtig retsanvendelse ved at fastslå, at den alder, hvor Pia Landgren normalt — henset til hendes helbredstilstand — kunne gå på pension, udgjorde et relevant kriterium blandt andre relevante kriterier med henblik på en fastlæggelse af den godtgørelse, der skal tildeles hende.

243 Kommissionen har imidlertid hævdet, at ETF til opfyldelse af annullationsdommen kunne have vedtaget en ny opsigelsesafgørelse på grundlag af en behørig begrundelse.

244 Der er dog ingen grund til at antage, at ETF kunne have opfyldt den appellerede dom på denne måde. Afskedigelsesafgørelsen blev nemlig ikke annulleret i første instans på grund af manglende eller blot utilstrækkelig begrundelse, men med den begrundelse, at ETF anlagde et åbenbart urigtigt skøn ved at angive, at Pia Landgren havde udøvet en generel utilstrækkelig faglig indsats, og dette både for så vidt angår samtlige hendes bedømmelsesrapporter og de udtalelser fra visse af hendes overordnede, som blev afgivet i forbindelse med tvisten for første instans.

245 Selv om en anden grund rent faktisk ville kunne berettige til en efterfølgende opsigelse af Pia Landgrens ansættelseskontrakt, ville dette være et særskilt anliggende og ville ikke udgøre en opfyldelse af dommen. Det tilkommer herved ETF i forbindelse med EU-Personalerettens bedømmelse af den økonomiske godtgørelse, som tilkommer Pia Landgren, i givet fald at gøre gældende, at visse forhold tyder på, at det var muligt, at Pia Landgren selv i tilfælde af, at den i første instans annullerede afskedigelsesafgørelse ikke var blevet truffet, ikke ville være blevet i hendes stilling indtil den alder, hvor hun kunne gå på pension. Såfremt dette godtgøres, vil dette kunne berettige, at det løntab, som den pågældende afskedigelsesafgørelse foranledigede, skal beregnes ved hjælp af en multiplikationskoefficient, der vil kunne afspejle denne usikkerhed, i lighed med den metode, der blev anvendt i dom af 5. juni 2006 i sagen Girardot mod Kommissionen, nævnt i præmis 38 ovenfor. Denne mulighed blev i øvrigt ikke udelukket af EU-Personaleretten, idet denne ikke i sin foreløbige afgørelse fastlagde endelige og udtømmende kriterier og beregningsregler for den økonomiske godtgørelse.

246 På baggrund af det ovenstående må det således fastslås, at EU-Personaleretten ikke foretog urigtig retsanvendelse ved at fastsætte kriteriet om den alder, hvor Pia Landgren normalt — henset til hendes helbredstilstand — kunne gå på pension.

247 Det foreliggende anbringende må således forkastes, og med dette må også appellen i sin helhed forkastes.

Sagens omkostninger

248 Såfremt Retten ikke giver appellanten medhold, træffer den afgørelse om sagens omkostninger i overensstemmelse med artikel 148, stk. 1, i procesreglementet.

249 Efter samme procesreglements artikel 87, stk. 2, første afsnit, som i henhold til artikel 144 finder anvendelse i appelsager, pålægges det den tabende part at betale sagens omkostninger, hvis der er nedlagt påstand herom.

250 Da ETF har tabt sagen, og Pia Landgren har nedlagt påstand om, at den tabende part betaler sagens omkostninger, bærer ETF sine egne omkostninger samt betaler de omkostninger, som Pia Landgren har afholdt i appelsagen.

251 I overensstemmelse med samme reglements artikel 87, stk. 4, første afsnit, der i medfør af reglementets artikel 144 finder anvendelse i appelsager, bærer de institutioner, der er indtrådt i en sag, deres egne omkostninger. Kommissionen, der er intervenient i appelsagen, bærer således sine egne omkostninger.

På grundlag af disse præmisser udtaler og bestemmer

RETTEN (Appelafdelingen):

1) Appellen forkastes.

2) Det Europæiske Erhvervsuddannelsesinstitut (ETF) bærer sine egne omkostninger og betaler de sagsomkostninger, som Pia Landgren har afholdt i appelsagen.

3) Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber bærer sine egne omkostninger

Jaege Azizi Meij

Vilaras Forwood

Afsagt i offentligt retsmøde den 8. september 2009.

Underskrifter

Indhold

Retsforskrifter . . . . . II - 2848

Sagens faktiske omstændigheder og retsforhandlingerne i første instans . . . . . II - 2849

Den appellerede dom . . . . . II - 2857

Appellen . . . . . II - 2863

I — Retsforhandlinger . . . . . II - 2863

II — Parternes påstande . . . . . II - 2865

Retlige bemærkninger . . . . . II - 2866

I — Formaliteten . . . . . II - 2866

A — Parternes argumenter . . . . . II - 2866

B — Rettens bemærkninger . . . . . II - 2868

II — Spørgsmålet om, hvorvidt visse påstande kan antages til realitetsbehandling . . . . II - 2871

A — Parternes argumenter . . . . . II - 2871

B — Rettens bemærkninger . . . . . II - 2871

III — Spørgsmålet om, hvorvidt sagen kunne antages til realitetsbehandling i første instans . . . . . II - 2872

A — Parternes argumenter . . . . . II - 2872

B — Rettens bemærkninger . . . . . II - 2874

IV — Det første anbringende om tilsidesættelsen af begrundelsespligtens rækkevidde . . II - 2875

A — Om relevansen af det første anbringende . . . . . II - 2876

1. Parternes argumenter . . . . . II - 2876

2. Rettens bemærkninger . . . . . II - 2876

B — Spørgsmålet,om det første anbringende er begrundet . . . . . II - 2878

1. Om det første led angående tilsidesættelse af vilkårenes artikel 47 som fortolket i retspraksis . . . . . II - 2878

a) Parternes argumenter . . . . . II - 2878

b) Rettens bemærkninger . . . . . II - 2883

Om Kommissionens klagepunkt, hvorefter EU-Personaleretten traf afgørelse ultra petita eller i det mindste ultra vires . . . . . II - 2883

Om pligten til at begrunde afgørelser om opsigelse af midlertidigt ansattes kontrakter på grundlag af vedtægten og vilkårene . . . . . II - 2885

— Formaliteten . . . . . II - 2885

— Om realiteten . . . . . II - 2886

2. Det tredje led om modsigelsen mellem det formelle krav om begrundelse og førsteinstansens anerkendelse af, at der gyldigt kan opnås kendskab til begrundelsen for afskedigelsesafgørelsen på anden vis . . . . . II - 2895

a) Parternes argumenter . . . . . II - 2895

b) Rettens bemærkninger . . . . . II - 2897

V — Det andet anbringende om urigtig retsanvendelse ved bedømmelsen af de materielle forhold, som afskedigelsesafgørelsens begrundelse er baseret på . . . . . II - 2898

A — Det første led om fordrejning af de faktiske omstændigheder . . . . . II - 2898

1. Parternes argumenter . . . . . II - 2898

2. Rettens bemærkninger . . . . . II - 2900

B — Det andet led om den manglende iagttagelse af almene hensyn . . . . . II - 2902

1. Parternes argumenter . . . . . II - 2902

2. Rettens bemærkninger . . . . . II - 2904

VI — Virkningerne af annullationen af afskedigelsesafgørelsen . . . . . II - 2907

A — Parternes argumenter . . . . . II - 2907

B — Rettens bemærkninger . . . . . II - 2909

1. Anbringendet om, at EU-Personaleretten traf afgørelse ultra vires . . . . II - 2909

2. Anbringendet om den hypotetiske og tilfældige karakter ved de af EU-Personaleretten fastlagte kriterier for godtgørelsen . . . . . II - 2911

Sagens omkostninger . . . . . II - 2914